

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт менеджмента и права
Кафедра акмеологии и менеджмента

Управление малым предприятием дополнительного образования

Выпускная квалификационная работа

Выпускная квалификационная
работа допущена к защите
Зав. кафедрой

_____ О.В. Кружкова
(подпись)

« ____ » _____ 201 ____ г.

Исполнитель:

Дорофеева Алла Анатольевна
студентка группы ББ-41z 4 курса,
заочного отделения,
направление
«38.03.02 – Менеджмент»
(профиль «Управление малым
бизнесом»)

(подпись)

Нормоконтролер

_____ Н.В. Федоровых
(подпись)

« ____ » _____ 201 ____ г.

Научный руководитель:

Оболенская Алена Германовна
канд. экон. наук,
доцент кафедры АиМ

(подпись)

Екатеринбург 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ИССЛЕДОВАНИЕ ПОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ МАЛЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА «МАЛЫШ» Г.БОГДАНОВИЧА)	6
1.1. Общая организационно-экономическая характеристика МАДОУ «Малыш».....	6
1.2. Анализ обеспеченности, состава и структуры МАДОУ «Малыш».....	14
1.3. Анализ используемых методов управления в образовательной организации	22
Вывод по главе 1	33
ГЛАВА 2. УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ РЕШЕНИЕ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ В МАДОУ «МАЛЫШ»	35
2.1. Комплекс мероприятий по совершенствованию методов управления образовательной организации.....	35
2.2. Характеристика мероприятий по совершенствованию управления МАДОУ «Малыш».....	38
2.3. Эффективность предлагаемых мероприятий	42
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	49
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	52
ПРИЛОЖЕНИЯ	65

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность работы состоит в том, что на сегодняшний день реформирование системы образования невозможно без преобразований в социально-экономической структуре общества с признанием необходимости внесения изменений в систему образования. В новых социально-экономических условиях у родителей появилась возможность выбора различных форм воспитания и развития ребенка.

При расширении рынка, в том числе и рынка образовательных услуг, у образовательных учреждений появилось немало конкурентоспособных организаций и частных лиц, предлагающих различные формы образования, в том числе и дополнительного.

Опыт развития малого предпринимательства за рубежом и в России показывает, что новые формы собственности при соответствующем уровне организации, большей самостоятельности и гибкости могут стать действенным фактором смягчения социальной напряженности и значительным подспорьем в обеспечении устойчивого поступательного развития экономики отдельного региона и государства в целом.

При этом малое предприятие не означает организационно-правовую форму. В данном случае малое предприятие используется как термин для определения предприятия любой формы собственности с численностью до 50 человек.

Проблема работы. Руководителям малых предприятий часто приходится выполнять разнообразные функции в силу невозможности нанять профессионалов на отдельные виды должностей. В результате часть функций не выполняется или выполняется не в полном объеме, а так же низкая эффективность труда работников влияет на деятельность предприятий.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы выступает деятельность учреждения дополнительного образования - центр развития ребенка «Малыш».

Предметом исследования – организационно-экономические аспекты управления малым предприятием дополнительного образования.

Целью исследования выпускной квалификационной работы является совершенствование управления малым предприятием дополнительного образования - Центра развития ребенка «Малыш».

Задачи исследования:

1. Проанализировать особенности управления малыми предприятиями в системе образования;
2. Рассмотреть направления совершенствования методов управления малым предприятием в сфере образования;
4. Разработать комплекс мероприятий по совершенствованию методов управления Центра развития ребенка «Малыш»;
5. Рассчитать эффективность предлагаемых мероприятий.

Гипотеза работы состоит в том, что в результате внедрения рекомендаций по совершенствованию управления произойдет улучшение функционирования малого предприятия, рост экономических показателей его деятельности, а именно сокращение текучести персонала, повышения производительности их труда, сокращению времени на оформление документов.

Теоретической и методической основой исследования явились труды отечественных авторов Амиров Т.З., Басовский Л.Е., Верещагина Л.С., Веснин Р.В., Гамрецькая О. В., Гирба Е.Ю., Горшкова А.М., Захарчук Л.А., Кальней В.А., Климачкова М.В., Коджаспирова Г.М., Кошина О.В., Мамедов А. С., Панин В.А., Романова Г.М., Руднев Е. А., Ушаков К.М., Шишов С.Е. в области методов управления малым предприятием и системных исследований, а также по вопросам общего стратегического и экономического анализа.

Проведенные исследования базируются на абстрактно-логическом методе, системном подходе, системном анализе как общенаучных методах познания, методах финансово-экономического анализа, а также экспертных оценок.

Информационную базу исследования составили законодательные и нормативные акты Российской Федерации и Свердловской области, материалы специализированных печатных изданий, данные Госкомстата РФ, бухгалтерской и управленческой отчетности Центр развития ребенка «Малыш».

Структура и объем работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

ГЛАВА 1. ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ МАЛЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА «МАЛЫШ» Г.БОГДАНОВИЧА)

1.1. Общая организационно-экономическая характеристика МАДОУ «Малыш»

Учреждение дополнительного образования Центр развития ребенка «Малыш» представляет собой муниципальное дошкольное образовательное учреждение [55].

Располагается по адресу: 623532, Свердловская область, г Богданович, квартал 1-й, д 17, А

Центр осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», другим действующим законодательством РФ, Уставом.

В 2014-2015 учебном году состоялось 13 заседаний Управляющего совета. Основные вопросы, которые обсуждались: вопросы режима работы «Малыш»; учебный план «Малыш», вопросы организации внеурочной деятельности, проведения конференций и конкурсов; распределение стимулирующей части ФОТ; развитие системы; взаимодействия «Малыш» с другими учреждениями городского округа; вопросы безопасности; вопросы питания; взаимодействие школы с семьей.

Также состоялось 9 заседаний Педагогического совета МАДОУ «Малыш», в том числе с участием учащихся и их родителей. Наиболее продуктивными были педагогические советы по использованию в образовательном процессе современных технологий обучения, организации работы классного руководителя и т.п. (табл. 1.).

В МАДОУ «Малыш» функционирует 6 групп, в которых

воспитываются 166 детей [55].

Таблица 1 - Тематические педагогические советы МАДОУ «Малыш» в 2014-2015 учебном году

Август	От многообразия возможностей к многообразию результатов
Октябрь	Предметное обучение в начальной школе. Переход на ФГОС НОО
Октябрь	Реализация ФГОС ООО
Декабрь	Современное образование: качество, стратегии, результаты
Апрель	Социальные проекты как форма активности
Май	Воспитательная система классного руководителя

Наглядно организационная структура МАДОУ «Малыш» представлена ниже на рисунке 1.

Директор осуществляет общее руководство образовательным учреждением. Управленческая деятельность директора обеспечивает: материальные, организационные, правовые, социально – психологические условия для реализации функционирования образовательным процессом в Центре «Малыш» [46].

Занимается комплектованием групп детьми в соответствии с их возрастом, состоянием их здоровья, индивидуальными особенностями и запросами родителей, подбирает кадры, руководит педагогами, и обслуживающим персоналом.

Медицинская сестра контролирует санитарное состояние помещений и участка МАДОУ «Малыш», соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, качество доставляемых продуктов, организацию питания и качество приготовления пищи, обеспечивают медицинское обслуживание детей, проводят санитарно-просветительскую работу среди работников учреждения и родителей, принимают участие в организации физкультурно-оздоровительной работы с детьми.

Воспитатели выполняют все функции по реализации образовательно-воспитательной работы.



Рисунок 1 - Организационная структура Центра развития ребенка «Малыш»

Все остальные необходимые для работы МАДОУ «Малыш» сотрудника включены в штатное расписание МАДОУ «Малыш», поэтому в данной структуре не представлены.

Структура управления МАДОУ «Малыш» является типичной для многих дошкольных учреждений России. Она вполне соответствует тем задачам, которые стоят перед учреждением в современных условиях, и вполне адекватно функционирует [13].

Деятельность образовательного учреждения в 2014-2015 учебном году была направлена на повышение качества и эффективности образования в соответствии с нормативными документами по дошкольному образованию: Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования через повышение уровня профессиональной компетенции

педагогов.

Итоги финансово-хозяйственной деятельности МАДОУ «МАЛЫШ» за 2015 год подводились с учётом определения эффективности использования бюджетных средств, а также привлечения и использования дополнительных (внебюджетных) средств.

В целях обеспечения реализации финансово-хозяйственной деятельности в МАДОУ в 2015 году были пересмотрены и утверждены в установленном порядке нормативные документы:

1. Номенклатура дел МАДОУ ЦРР ДС, раздел финансово-хозяйственная деятельность;
2. Положение об учётной политике в целом;
3. Штатное расписание;
4. Тарификационные листы;
5. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам МАДОУ ЦРР ДС;
6. Положение об оказании платных образовательных услуг.

Разработано и утверждено Положение о закупках товаров, работ, услуг для нужд МАДОУ «МАЛЫШ», Положение о внутреннем финансовом контроле.

Объем финансовых средств в учреждении складывался из бюджетных средств, выделяемых органами местного управления, средств федерального бюджета и внебюджетных (родительская плата за питание детей, за посещение детьми платных образовательных услуг, добровольные пожертвования). Независимо от источников финансирования, все средства были направлены на образовательную деятельность в соответствии с Уставом МАДОУ ЦРР ДС и сметой расходов по статьям бюджетной классификации.

В силу того, что объем бюджетного финансирования зависит от укомплектованности детского сада детьми и количества штатных единиц утвержденного штатным расписанием, то сравним эти два показателя с

предыдущим годом составил 125%.

Обеспеченность педагогическими работниками составляет 100%.
Молодых специалистов в учреждении нет.

Объемы поступлений бюджетных средств за 2014 и 2015 года
приведены в сравнительной таблице:

Таблица 2 - Показатели финансово-хозяйственной деятельности, тыс.руб.

№ п/п	Наименование показателя	Плановый показатель	Фактическое исполнение	% исполнения
1	2	3	4	5
1	Остаток средств на начало года	X	177,0	X
2	Поступления, всего	27 104,5	26 935,7	99,4
в том числе				
	Субсидии на выполнение муниципального задания	21 385,3	21 385,3	100
	Субсидии на иные цели	1 044,5	1044,5	100
	Приносящая доход деятельность	4 674,7	4 505,9	96,4
3	Выплаты, всего	27 285,5	27 088,5	99,3
в том числе				
	Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда	17 077,4	17 007,7	99,6
	Заработная плата	13 135,7	13 082,2	99,6
Прочие выплаты				
	Начисления на выплаты по оплате труда	3 941,7	3 925,5	99,6
	Приобретение работ, услуг	2 752,0	2 744,6	99,7
	Услуги связи	31,8	31,0	97,5
	Транспортные услуги	1,00	0,30	30
	Коммунальные услуги	1 551,1	1 547,7	99,8
	Работы, услуги по содержанию имущества	1 002,3	931,3	92,9
	Прочие работы, услуги	238,1	234,1	98,3
	Прочие расходы	974,4	972,9	99,9
	Расходы по приобретению нефинансовых активов	5 459,6	5 341,0	97,8
	Основных средств	371,9	302,0	81,2
	Материальных запасов	5 087,7	5 039,0	99,1
4	Остаток средств на конец года	X	24,3	X

Из таблиц видно, что основной статьей расходов средств бюджета по-прежнему остаются расходы на оплату труда и составляют 77,7% от общего объема расходов. Расходы на оплату коммунальных услуг составили 7,2%, услуги по содержанию имущества - 3,9%, прочие расходы составили 4,5%.

Выделенные средства бюджета использованы на 100 %.

Таблица 3 - Исполнение доходной части бюджета по МАДОУ «Малыш»

Наименование показателя	Финансирование на 31.12.13 г., тыс. руб.	Финансирование на 31.12.14 г., тыс. руб.	Изменение, тыс. руб.
Заработная плата	13 274,5	12 785,7	- 488,8
Начисления на выплаты по оплате труда	3 991,7	3 836,0	- 155,7
Метод. литература	25,2		- 25,2
Оплата коммунальных услуг	1 368,1	1 544,6	+ 176,5
Оплата услуг связи	9,0	22,8	+13,8
Содержание имущества	365,2	840,9	+475,7
Прочие работы, услуги	84,2	140,8	+ 56,6
Прочие расходы	966,8	959,4	- 7,4
Приобретение ОС	211,2	171,9	- 39,3
Приобретение продуктов питания	1 012,8	776,9	- 235,9
Приобретение МЗ	108,8	306,4	+197,6
Итого	21 417,5	21 385,3	- 32,2

За истекший период произошла экономия коммунальных расходов по отношению к утвержденным лимитам. В натуральных единицах экономия потребления электроэнергии - 12,225 кВт.ч., водоснабжения - 1,454 куб.м. перерасход теплоэнергии составил 132,730 Гкал,

Таблица 4 - Коммунальные расходы

Вид расхода	Утверждено лимитов(натуральных единиц)		Фактическое потребление(натуральных единиц)		Экономия/ перерасход	
	На 2014	На 2015	2014год	2015 год	2014	2015
	год	год			год	год
Теплоэнергия	741,900	680,000	727,070	812,730	14,83	-132,730
Электроэнергия	70,000	66,000	62,919	53,775	7,081	12,225
Водоснабжение	4,000	4,680	3,375	3,226	0,625	1,454

Задолженность по коммунальным услугам в учреждении отсутствует. Расходы на содержание ребенка в учреждении составили 79 204 рубля 89 копеек в год.

Средняя заработная плата в учреждении в 2015 г. составила 18 300 руб.00 коп. При этом заработная плата руководителя выросла на 23,3 %, АУП - на 6,9 %, воспитателей - понизилась на 1,8 %, прочего педагогического персонала -выросла на 13 %, учебно-вспомогательного персонала -

понижилась на 3 %, обслуживающего персонала выросла на 7 %, а заработная плата помощников воспитателя снизилась на 7 %.

Наблюдается положительная динамика улучшения материально-технического состояния учреждения. В 2014-2015 учебном году приобретена детская мебель для групповых помещений и спален (выкатные 3-х ярусные кровати), мебель для кабинетов специалистов (педагога-психолога, воспитателя по физической культуре).

В 2014-2015 учебном году приобретено игровое оборудование (игрушки, дидактические игры) и канцелярские товары на сумму 340000 рублей.

За период с 2013 по 2015г. приобретено 1 компьютер, цветной принтер, 6 пылесосов; для пищеблока - машина по очистке овощей, холодильник.

Состояние материально - технической базы МАДОУ соответствует педагогическим требованиям современного уровня образования, требованиям техники безопасности, санитарно-гигиеническим нормам и правилам, физиологии детей, принципам функционального комфорта.

В МАДОУ имеются и активно используются различные технические средства для организации познавательных занятий с детьми (магнитофоны, музыкальные центры, флеш-проигрыватели, ноутбук). В последнее время систематически используется новое средство информационно-образовательных технологий (ИОТ)- мультимедийная установка, которая предназначена как для фронтальной работы педагога с детьми, так и для групповой.

Планируется приобретение ещё одной мультимедийной установки для музыкального зала, ноутбуков для образовательного процесса в целях повышения результативности дошкольного образования

Таким образом, объективно сравнив данные по финансированию и расходованию бюджетных денежных средств, можно сделать вывод, что финансирование 2015 г. произведено на достаточном, для полноценного и правильного функционирования детского сада уровне.

В целях обеспечения финансовой дисциплины и правильного, экономного расходования бюджетных средств, за хозяйственной деятельностью учреждения в 2015 году осуществлялся систематический внутренний и внешний контроль.

Внутренний контроль проводили: заведующий, главный бухгалтер, комиссии, утверждённые в Положении об учетной политике. В течение года проводились следующие контролирующие мероприятия [55]:

- контроль за соответствием заключенных договоров, выделенным лимитам;
- контроль по штатному расписанию, тарификации;
- контроль по ФОТ;
- снятие остатков кассы, продуктов питания, материальных запасов;
- анализ расходования финансовых средств.

В рамках внутреннего контроля в течение последнего года была проведена инвентаризация. Результаты инвентаризации отражены в соответствующих бухгалтерских документах: фактическое наличие материальных запасов соответствует данным бухгалтерского учета. По состоянию на 01.01.16 г. просроченной кредиторской задолженности в учреждении нет.

Внебюджетные денежные средства в МАДОУ поступают из трех источников: родительская плата за содержание ребенка в МАДОУ, оплата за оказываемые учреждением платные образовательные услуги, добровольные пожертвования и целевые средства от юридических и физических лиц.

За 2014 и 2015 годы внебюджетные средства распределились по источникам финансирования следующим образом (тыс. руб.):

Таблица 5 – Динамика поступления внебюджетных средств

Поступило внебюджетных средств (тыс. руб.)							
2014г.				2015г.			
Всего	Из них			Всего	Из них		
	родительская плата	платные услуги	добровольные, целевые		родительская плата	платные услуги	добровольные, целевые
4 444,0	2 524,1	671,0	1 081,4	4 505,9	3 009,9	608,5	655,1

В 2015 году поступление внебюджетных средств увеличилось на 61,9 тысяч рублей. Из них по платным услугам произошло снижение на 62,5 тысяч рублей, по добровольным пожертвованиям - на 426,3 тысяч рублей, по родительской плате произошло увеличение на 485,8 тысяч рублей.

Дополнительно к этому в 2015 году физическими лицами было пожертвовано товарно-материальных ценностей на сумму 56,7 тыс. рублей.

Поступление родительской платы составило 3 009,9 тысяч рублей. На питание детей было потрачено 3 152,8 тысяч рублей. На прочие нужды (расчетно-кассовое обслуживание банка, приобретение МЗ, прочие расходы) потрачено 236,9 тысяч рублей, что составило 5,3 %. поступившей родительской платы.

Для всестороннего развития детей в МАДОУ предоставляются 5 платных образовательных услуг. Ими охвачено 210 детей. Максимальная стоимость услуг составляет 650 рублей, а минимальная - 525 рублей в месяц.

На 01.01.16 г. остаток денежных средств на внебюджетном лицевом счете составил 24,3 тыс. рублей. Размер родительской платы за содержание ребенка не увеличился и составил 1300,00 рублей в месяц.

Все доходы от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности были использованы учреждением строго по целевому назначению, в соответствии со сметой, с соблюдением финансовой дисциплины и режима максимальной экономии.

Таким образом, МАДОУ «Малыш» достаточно эффективно осуществляет свои функции по оказанию воспитательно-образовательных услуг. Анализ организационной структуры управления показывает ее прогрессивность и соответствие требованиям современности.

1.2. Анализ обеспеченности, состава и структуры МАДОУ «Малыш»

Все сотрудники, участвующие своим трудом в деятельности Центра развития ребенка «Малыш», входят в кадровый состав указанного

образовательного учреждения. Основными характеристиками персонала организации МАДОУ «Малыш» является его численность и структура.

Всего педагогов – 16. Из общего количества специалистов в штате имеется логопед, музыкальный руководитель и инструктор по физической культуре и бассейну

Качественный состав персонала МАДОУ «Малыш» рассмотрим с помощью построения его структуры по нескольким основным признакам: возрастному; по уровню образования; по уровню квалификации; по стажу работы.

Деление по возрастной структуре очень хорошо видно на диаграмме, рисунке 2.

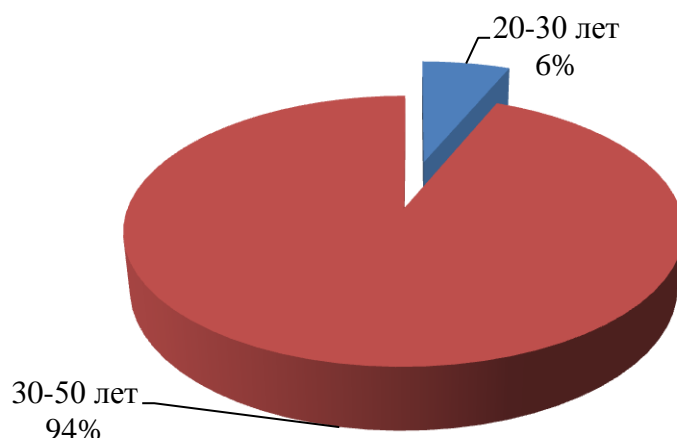


Рисунок 2 - Возрастной состав работников Центра развития ребенка «Малыш» в 2015 году

Всего 1 человек в возрасте от 20 до 30 лет, а остальные в возрасте от 30 до 50 лет. Педагогический коллектив достаточно молодой.

Структура персонала по уровню образования:

- Высшее педагогическое – 2 человека
- Высшее профессиональное – 7 человек;
- Незаконченное высшее – 1 человек.
- Среднее профессиональное – 5;
- Среднее- 1
- Начальное – профессиональное – 1 человек.

Структуру персонала по уровню образования отобразим на диаграмме, рисунок 3.



Рисунок 3 - Структура персонала МАДОУ «Малыш» по уровню образования в 2015 году

Из приведённых данных видно, что уровень образования выше среднего. Большинство персонала имеют среднее специальное образование. Высшее образование у административного персонала у инструктора по физкультуре, нескольких воспитателей.

Частью работы с сотрудниками учреждения является повышение квалификационной категории, то есть степени овладения профессиями и соответствия требований должностей и рабочих мест. Это относится в большей степени к педагогическому персоналу, поэтому, далее рассмотрим в таблице 6 качественный состав персонала по уровню квалификации педагогов.

Руководитель МАДОУ «Малыш» имеет высшее педагогическое образование, педагогический стаж работы более 20 лет, первую квалификационную категорию. Старший воспитатель – высшее педагогическое образование, педагогический стаж более 10 лет, 1 первую квалификационную категорию.

Структура персонала по стажу работы:

- до 5 лет – 6 сотрудников;
- с 5 до 10 лет – 2 сотрудника;
- с 10 до 15 лет – 3 сотрудника,
- с 15 до 20 лет – 3 человека
- свыше 20 лет – 2 сотрудника.

Таблица 6 -Состав педагогических сотрудников по уровню
квалификации в 2015 году

Уровень квалификации	Численность сотрудников, чел.
Первая категория	5
Соответствие занимаемой должности	11
Всего	16

Представим структуру персонала по стажу работы на рисунке 4.

Как мы видим, 8 сотрудников (50%) имеют стаж работы от 1 до 15 лет и 8 человек – стаж работы более 15 лет.

В целом, Центр развития ребенка «Малыш» полностью укомплектован руководящими и педагогическими работниками. Уровень квалификации работников соответствует всем требованиям. В целях непрерывного профессионального развития все педагоги МАДОУ «Малыш» повышают уровень своей компетенции.

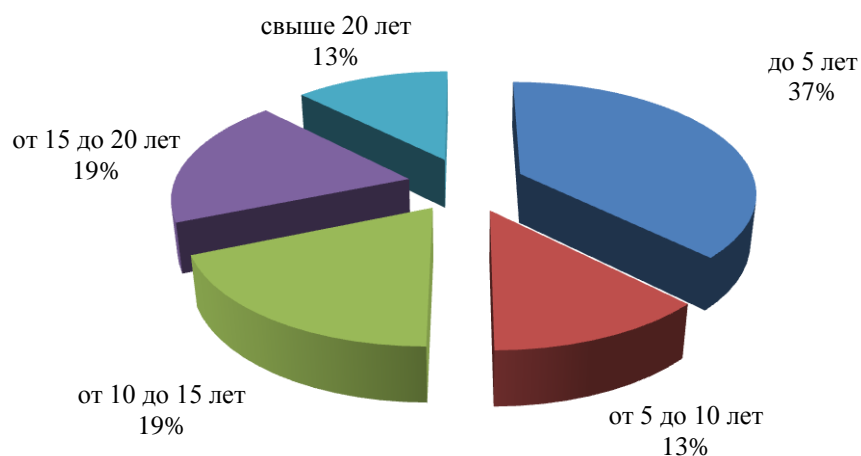


Рисунок 4 - Структура персонала по стажу работы в 2015 году

Реализация программы обеспечивается педагогическими работниками, квалификационные характеристики которых установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г., № 761н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г., регистрационный номер № 18638), с изменениями, внесенными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» от 17 октября 2013 г., № 1155 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 14 ноября 2013 г., регистрационный номер № 30384).

Все педагоги в МАДОУ «Малыш» имеют среднее профессиональное или высшее образование и отвечают всем квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и профессиональным стандартам. (Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с последующими изменениями, глава 5, статья 46).

Все педагогические работники состоят в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность и выполняют обязанности по обучению, воспитанию детей (Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с последующими изменениями, ст. 2, п. 21).

Уровень квалификации педагогических работников МАДОУ «Малыш» соответствует квалификационным характеристикам по соответствующей должности и квалификационной категории.

В настоящее время в МАДОУ «Малыш» методика оценки эффективности труда работников структурного подразделения включает целый перечень критериев, начиная от участия в озеленении территории до

повышения имиджа МАДОУ «Малыш» (см. Приложение 1). При этом оценка выставляется от 1 до 5, что предполагает субъективный характер такой оценки [41, с. 32].

Качество образования не тождественно качеству обученности. В МАДОУ «Малыш», как и во все предшествующие годы, в 2013-2014 учебном году - 100 % качество обученности. Оценка качества образования подразумевает не только оценку качества образовательных достижений обучающихся, но и оценку качества образовательного процесса.

Анализ кадрового потенциала позволяет сделать вывод об относительной стабильности педагогического коллектива, наличии тенденции к повышению уровня профессиональной квалификации и мобильности коллектива в реализации поставленных задач в инновационном режиме развития, что является одним из ведущих условий повышения качества дошкольного образования.

Педагоги МАДОУ успешно освоили современные технологии и формы организации обучения детей. Занятия проводятся фронтально, по подгруппам и индивидуально. Используются следующие технологии: педагогика сотрудничества, моделирование, экспериментирование, информационно-коммуникационные технологии.

Рассмотрим, какие факторы оказывают влияние на эффективность труда воспитателей и учитываются ли они в оценке.

Одним из важных факторов, оказывающих влияние на эффективность труда работников МАДОУ «Малыш» является нормативное обеспечение деятельности МАДОУ «Малыш».

Центр осуществляет образовательную деятельность согласно Закону «Об образовании» и другим нормативно-правовым актам РФ.

Основная образовательная программа МАДОУ «Малыш» – это нормативно-управленческий документ, характеризующий специфику содержания образования, особенности воспитательно-образовательного

процесса, характер оказываемых образовательных и медицинских услуг. Программа показывает [55]:

- как с учетом конкретных условий в МАДОУ «Малыш» создается собственная нетрадиционная модель организации обучения, воспитания и развития дошкольников;
- какие педагогические технологии обучения применяются в работе с детьми;
- как учитываются их индивидуальные особенности, интересы и возможности;
- как повышается мотивация образовательной деятельности воспитанников МАДОУ «Малыш»

В МАДОУ «Малыш» базисной является программа «От рождения до школы» (под ред. Н. Е. Вераксы, Т. С. Комаровой, М. А. Васильевой). Наряду с ней используется методическая литература, обеспечивающая максимальное развитие возможностей и личностного потенциала дошкольников.

Повышению качества образовательной работы с детьми способствует рационально организованная в группах развивающая среда, создающая условия для совместной деятельности детей и педагогов и позволяющая варьировать способы и формы организации их жизнедеятельности.

В МАДОУ «Малыш» используются современные формы организации обучения: ОД проводится как по подгруппам, так и индивидуально, что позволяет воспитателям использовать образовательные задачи на уровень развития и темп каждого ребёнка.

Приоритет в работе с дошкольниками отдается игровым методам обучения, которые постоянно поддерживают интерес к занятиям и стимулируют познавательную активность детей [45, с. 57].

В МАДОУ «Малыш» регулярно проводятся педсоветы, семинары, открытые просмотры, консультации. Много интересных форм, это: «Круглые столы», «Викторины», «Педагогические кроссворды» и др.

Методический кабинет достаточно оборудован, имеется методическая и детская литература, много методических пособий и технологий.

Результативность работы по программе отслеживается с помощью мониторинга, который проводится 2 раза в год. Его данные анализируются с целью выявления проблемных моментов в развитии ребёнка. Мониторинг свидетельствует о динамике роста показателей умственного и физического развития детей. Промежуточный мониторинг позволяет педагогу осуществить своевременную коррекцию не только детской деятельности, но и своей собственной, если в этом возникает необходимость. Мониторинг проводится путем наблюдения, изучения, бесед, анкетирования и т. д.

Важным критерием является отсутствие заболеваемости в группах и низкий уровень травмоопасности [17].

«Малыш» особое внимание уделяет целенаправленной физкультурно-оздоровительной работе, которая позволяет снизить уровень заболеваемости дошкольников.

Этому способствуют следующие факторы: медицинский кабинет, оснащенный современным медицинским оборудованием; наличие в штате инструктора по физическому воспитанию; спортивный зал, оборудованный мини-тренажерами; проведение занятий в бассейне; обеспеченность МАДОУ «Малыш» медицинскими кадрами (врач, медсестра).

Педагоги МАДОУ «Малыш» уделяют большое внимание работе с семьями воспитанников, вовлекая родителей в единое образовательное пространство. Используются разнообразные формы работы с родителями

По результатам независимого мониторинга уровня удовлетворенности родителей деятельностью МАДОУ «Малыш» в 2014-2015 учебном году наблюдается рост показателей по основным критериям (см. приложение 2).

По результатам анализа эффективности труда сотрудников МАДОУ «Малыш» было выявлено, что в целом работа сотрудников дошкольного МАДОУ «Малыш» эффективна, но эффективность деятельности труда

должна анализироваться на основе не только работы с числовыми данными нормативно-правовых документов, но и результатов использования качественных методов, в том числе социологического анализа.

1.3. Анализ используемых методов управления в образовательной организации

Управление осуществляется комплексно, т. е. выполняются все функции управленческой деятельности в своей взаимосвязи: аналитико - диагностическая, мотивационно - стимулирующая, планово - прогностическая, организационно-исполнительская, контрольно-оценочная, регулятивно-организационная.

Механизм управления нацелен на обеспечение единства действий, координации и согласованности всех субъектов образовательного процесса: детей, родителей и педагогов, а также на стимулирование деятельности сотрудников, экономию ресурсов и времени.

В детском саду практикуется материальная и моральная поддержка инициативы работников, регулярное проведение консультаций, детальное обсуждение порядка работы, разработка и внедрение правил и инструкций. Создана атмосфера, в которой приоритет отдается гуманным отношениям, доверию, возможностям личностного роста. Это позволяет успешнее прогнозировать и обеспечивать личностный рост взрослых и детей и проектировать дальнейшие перспективы развития учреждения.

Основным документом является должностные инструкции - документ, регулирующий правовой статус каждой должности и содержащий требования к работникам, участвующих в положении. Описание работы устанавливает функции, права, обязанности и ответственность должностных лиц.

К этой группе относятся важные составляющие организационной работы в качестве ответственности, дисциплинарной ответственности и штрафных санкций.

К ответственности могут быть привлечены лица, которые могут нанести ущерб имуществу, повлечь за собой дополнительные расходы на компенсацию компании за ущерб, причиненный МАДОУ «Малыш».

Дисциплинарная ответственность наступает за нарушение трудовой дисциплины. Они включают в себя умышленное или неосторожное нарушение работниками трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором; несоблюдение установленных трудовых норм. Штрафы могут быть наложены в виде взысканий, замечания, увольнения.

Налагать дисциплинарные санкции может только директор.

В МАДОУ «Малыш» дисциплинарные санкции используются редко. Только в прошлом году, было двое - они касались нарушений правил о труде дня.

В отличие от институциональных, экономические методы управления предполагают разработку общего планирования и экономических показателей и средств их достижения.

В таких условиях, сформированных за счет повышения эффективности экономических инструментов и стимулов, при которых трудовой коллектив и его члены призываются работать эффективно под влиянием не только административного влияния, как экономических стимулов.

Экономические методы включают в себя: бонусы, дополнительные льготы, премии, единовременные выплаты, штрафы и вычеты, то есть методы продвижения и методы наказания.

Методика по определению стиля управления персоналом разработана В.П. Захаровым. Адаптированный вариант данной методики представлен по описанию авторов «Рабочей книги практического психолога» [40].

Методика представляет собой опросник из 16 групп утверждений, отражающих различные аспекты взаимодействия руководителей и коллективов. С помощью данной методики определяются экспертные оценки стилей управления руководителей. Результаты тестирования можно

использовать при решении таких вопросов, как подбор и расстановка кадров, оптимизация социально-психологического климата и т.п. опрос был проведен в 2016 году.

Результаты исследования приведены таблице 7.

Таблица 7 - Результаты исследования

№п/п	Показатели	№ сотрудника										Итого (вариант ответа)	Итого (вариант стиля)
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Способ решения дел	Б	В	Б	В	Б	Б	Б	Б	В	В	Б	Д
2	Метод приказа	Б	В	В	Б	В	В	Б	Б	Б	Б	Б	Д
3	Отношение к заместителям	А	А	А	А	А	А	А	А	А	А	А	Д
4	Подход к решению служебных задач	В	В	В	Б	Б	Б	В	В	В	В	В	Д
5	Отношение к инициативе подчиненных	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	Д
6	Отношение к критике	А	Б	Б	А	А	А	А	Б	А	А	А	Д
7	Отношение к ответственности	Б	Б	Б	Б	-	Б	Б	Б	Б	Б	Б	Д
8	Отношение к советам подчиненных	А	Б	А	Б	Б	Б	Б	Б	А	А	Б	Л
9	Потребность в совете	Б	Б	В	Б	Б	А	В	А	В	Б	Б	Д
10	Отношение к подчиненным	А	А	А	А	А	А	А	А	А	А	А	Л
11	Влияние критических ситуаций на поведение руководителя	Б	А	А	Б	В	В	В	Б	В	Б	Б/В	А/Д

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
12	Решение вопросов, в которых руководитель некомпетентен	Б	А	Б	Б	А	А	Б	Б	А	Б	Б	Д
13	Требовательность	Б	А	А	А	Б	А	Б	Б	Б	А	А/Б	Л/Д
14	Контроль за результатом	А	В	А	А	А	А	Б	В	В	А	А	Д
15	Поддержание дисциплины	А	В	В	А	В	В	А	В	А	В	В	Л
16	Работа с подчиненных руководителем	Б	В	В	Б	Б	Б	Б	Б	Б	Б	Б	Д
	Итого	Д	Л	Л	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д

Для качественного анализа полученные данные по показателям представлены в диаграмме (рисунок 5)

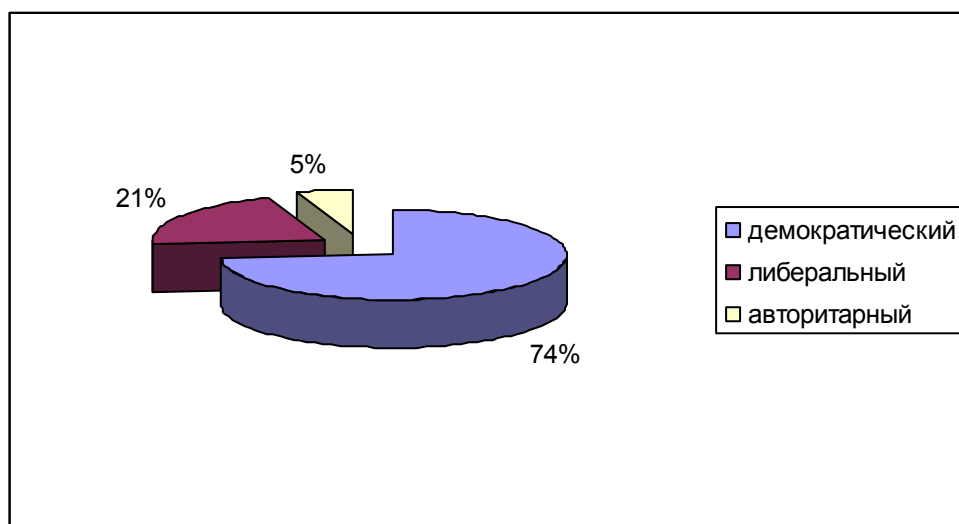


Рисунок 5 - Определение стиля управления директора МАДОУ «Малыш» в 2016 году

Как видно из диаграммы, у директора МАДОУ «Малыш» преобладает (74%) демократический стиль управления персоналом. 21% приходится, по мнению опрошенных, на либеральный стиль.

Директор МАДОУ «Малыш» пытается решить все с подчиненными, но актуальные вопросы решает сам; пытается установить хорошие отношения в команде и всегда относится к подчиненным вежливо; если что-то не знает, то

обратиться за помощью к другому; поддерживает инициативу сотрудников, это способствует тому, что сотрудники, работающие сами по себе; обычно слушает критику со стороны высшего руководства; он распределяет обязанности между собой и своими подчиненными; всегда видит положительную сторону работы.

8 из 10 педагогических работников МАДОУ «Малыш» оценили стиль управления директора МАДОУ «Малыш» как демократическое. Только два преподавателя считали, что стиль управления руководителя - либеральный. Либеральными качествами, по мнению большинства, они включали в себя: неспособность влиять на дисциплину, всегда вежливое поведение на подчиненных, сотрудники не только советуют, но могут также давать указания голове.

Абсолютно единодушно сотрудники МАДОУ «Малыш» считают, что их директор имеет позитивное отношение к работе сотрудников независимо друг от друга, распределяет обязанности между собой и своими подчиненными, всегда относится к подчиненному и вежлив. Мнения разделились по следующим пунктам: половина респондентов считают, что их директор не очень требовательна, а другой - что требует, но это также справедливо. Кроме того, есть еще один вопрос, мнения, которые сильно различались: два человека считают, что в критических ситуациях директор МАДОУ «Малыш» плохо делает свою работу, четыре - как правило, голова идет на более жестких мер, а второй четыре - что критическая ситуация не изменится стиль руководства. Возможно, это связано с тем, что некоторые сотрудники не сталкивались с такой ситуацией и реагировать, представляя голову в любой чрезвычайной ситуации.

Для того чтобы составить более точный портрет стиля управления директора МАДОУ «Малыш», была использована методика «решетка менеджмента» в интерпретации Н.Н. Обозова [26].

Результаты представим на рисунке 6.

Координаты 3.7, обозначенные в нашем примере звездочкой, относятся, к типу 1.9, где больше всего внимания уделяется потребностям людей, хорошим взаимоотношения на работе, формированию дружеской атмосферы в коллективе и выработке рабочего ритма, удовлетворяющего сотрудников.

Рисунок 6 - Результаты тестирования в 2016 году



П=7

З=3

Главным, как показали результаты теста, для директора МАДОУ «Малыш» являются человеческие отношения в коллективе, этому уделяется больше внимания, чем непосредственно работе. Тем не менее, инициативность работников от этого не падает, наоборот, в дружном, «семейном» коллективе проще работать, так как уровень сплоченности команды достаточно высок. Уровень заботы о производстве низкий, руководитель доверяет (перекладывает) эту заботу непосредственно исполнителям, что может отразиться на качестве оказываемых услуг.

Параметры, характеризующие управленческую деятельность МАДОУ «Малыш» представлены в таблице 8.

Таблица 8 - Информация о состоянии системы управления в МАДОУ
«Малыш» в 2016 году

Наименование параметра	Рекомендуемый вариант	Существующий вариант
Наличие в должностных инструкциях обязанности по выполнению функций управления	+	-
Наличие квалифицированных кадров	+	-
Использование всего комплекса методов управления	+	±
Ресурсное обеспечение управленческой деятельности	+	±
Процесс прогнозирования -установление объекта прогнозирования; - выбор метода прогнозирования; - разработка прогноза; -оценка прогноза	+	±
Управление прогнозированием (наличие обратной связи, т.е. сведений о результатах прогнозов и реальных показателях)	+	±
Культура организации	+	±
Информационное обеспечение	+	±

± наличие элементов параметра, + наличие параметра, - отсутствие

Анализируя результаты представленной выше таблицы, следует отметить, что в МАДОУ «Малыш» управленческая деятельность осуществляется преимущественно на уровне экстраполирования прошлых и настоящих тенденций.

Проведем анализ внешней среды МАДОУ «Малыш».

В городском округе Богданович общеобразовательную программу дошкольного образования реализуют 26 образовательных учреждений (в том числе 25 детских садов и одна средняя общеобразовательная школа) 13 в городе и 12 в сельской местности.

На начало 2009 года в городском округе Богданович насчитывалось 22 дошкольных организации. С 2009 по 2014 год сеть дошкольных организаций увеличилась на 4. За счет участия городского округа в областной программе «Развитие сети дошкольных образовательных учреждений в Свердловской области» на 2010-2014 годы по направлениям строительство и реконструкция и увеличение предельной численности за счет введения дополнительных мест в действующих дошкольных учреждениях было введено дополнительно 530 мест.

Проблема очередности в сельской местности также решалась за счет реализации Областной государственной целевой программы «Развитие сети дошкольных образовательных учреждений в Свердловской области» на 2010-2014 годы. С открытием дополнительных мест в действующих дошкольных образовательных учреждениях: в 2012 году МКДОУ № 21 с. Байны (20 мест), МКДОУ № 29 с. Каменноозерское, в 2013 году МКДОУ № 20 с. Троицкое (20 мест), МКДОУ № 21 с. Байны (20 мест), в 2014 г. МКДОУ № 20 с. Троицкое (20 мест), МКДОУ № 28 с. Тыгиш (20 мест), МКДОУ № 7 п. Полдней (20 мест), в 2015 г. МКДОУ № 40 с. Волково (20 мест), МКДОУ № 29 с. Каменноозерское.

Итого в рамках реализации программы по направлению увеличение предельной численности за счет открытия дополнительных групп в действующих дошкольных учреждениях, в сельской местности введено дополнительно 140 мест, в 2015 году еще 40 мест.

Соответственно возросло количество детей, посещающих детские сады 2009 г. - 2110 детей, в 2013 г. - 2860. К концу 2014 г. количество воспитанников возросло до 3100 детей.

За период с 2009 по 2014 годы существенно выросла рождаемость. Так количество родившихся возросло с 567 человек в 2004 году до 697 человек в 2009 году, в 2013 году родилось 722 ребенка, что обусловило рост численности детей дошкольного возраста.

На начало 2009 года численность детей дошкольного возраста (от 0 до 7 лет) составляла 4170 человек, численность детей возрастной группы от 1,5 до 7 лет составляла 2741 человек. На начало 2014 года общее количество детей дошкольного возраста (от 0 до 7 лет) составила 4787 человек, общая численность детей возрастной группы от 1,5 до 7 лет составила 3116 человек. В настоящее время охват детей дошкольными образовательными услугами и услугами по их содержанию составляет 73% (охват от 3 до 7 лет - 86%).

Анализ развития демографической ситуации муниципального образования, развития системы дошкольных учреждений, показывает, что дошкольное образование не в полной мере обеспечивает выполнение социального заказа. Сохраняется высокая потребность в дошкольном образовании.

Расчеты показывают, что при сохранении существующих тенденций, до 2016 года будет наблюдаться интенсивный рост рождаемости, что приведет к увеличению общей численности детей дошкольного возраста (0 - 7 лет). В 2014-2015 годах численность детей данной возрастной группы по прогнозам достигнет максимального значения - 4787-4839 человек. С 2016 года численность детей стабилизируется.

Учитывая долю детей в возрасте от 0 до 1,5 лет, которые фактически не нуждаются в местах в дошкольных образовательных организациях в настоящий момент, можно скорректировать потребность в местах на количество детей возрастной группы от 1,5 до 7 лет в 2014 - 3190 мест, 2015 г. - 3280 мест.

Поэтому, исходя из поставленных задач, в качестве целевого параметра принимается доведение количества мест в дошкольных образовательных организациях до 3280 мест к концу 2016 года. Реализация мероприятий по увеличению количества мест будет возможна благодаря принятой муниципальной программе «Реализация основных направлений государственной политики в строительном комплексе городского округа Богданович до 2020 года». В программе запланирован ввод детских садов в 2016 г. - ДООУ на 135 мест в Южном микрорайоне г. Богданович. В 2017 г. - ДООУ на 75 мест микрорайон «Глухово» г. Богданович.

Дошкольное образование позволяет обеспечить детям равные стартовые возможности при поступлении в школу вне зависимости от материального благополучия их семей, образовательного и профессионального статуса их родителей. Решение проблемы доступности дошкольного образования обусловит решение комплекса проблем,

связанных, с одной стороны, с повышением качества образования детей, с другой стороны, со снижением потенциальной социальной напряженности в обществе

Далее в таблице представим SWOT – анализ МАДОУ «Малыш».

Таблица 9 - SWOT – анализ МАДОУ «Малыш»

S- сильные стороны организации	W- слабые стороны организации
<ul style="list-style-type: none"> - Деятельность дошкольного учреждения широко представлена в социуме и территориальной образовательной системе через участие в конкурсном движении, представление инновационной работы МАДОУ, проектной работы с детьми и родителями в МАДОУ. - Педагогический коллектив МАДОУ объединен едиными целями на решение задач и приоритетов дошкольного образования, имеет благоприятный психологический климат. - В ДОУ ведется методическое сопровождение по апробации и введению ФГОС ДО, создан банк обобщенных педагогических опытов работ, банк методических рекомендаций, имеется современная методическая литература - Уровень освоения образовательной программы воспитанников и развития интегративных качеств у детей стабилен, составляет от 87 до 97 %; на достаточном уровне осуществляется подготовка выпускников, происходит рост числа детей, имеющих 1 группу нервно-психического развития. - Развивающая предметно-пространственная среда обладает качествами гибкого зонирования и оперативного изменения в соответствии с требованиями ФГОС ДО. 	<ul style="list-style-type: none"> - В течение последних лет происходит сокращение штатного расписания. Отмечается нехватка воспитателей и учебно-воспитательного персонала. - В отношении педагогического состава прослеживается увеличение количества педагогов со средне - специальным образованием и уменьшение с высшим образованием, рост числа педагогов образованием, рост числа педагогов предпенсионного и пенсионного возраста. - Система контроля над качеством образовательной деятельности требует изменений. - Сравнительный анализ заболеваемости детей по годам имеет тенденцию к увеличению, как случаев заболеваемости, так и количества дней на одного ребенка. -Отсутствует эффективная система оценки педагогов - Недостаточный уровень качества выполнения ряда функций сотрудниками
O- возможности внешней среды	T- угрозы и риски внешней среды
<ul style="list-style-type: none"> - МАДОУ широко взаимодействует с учреждениями и организациями города и микрорайона, осуществляя разнообразные формы работы. 	<ul style="list-style-type: none"> Резко снижается количество детей-очередников в возрасте до трех лет. - Профессиональный рост педагогов

<ul style="list-style-type: none"> - Возможно успешное взаимодействие с семьями воспитанников - Констатируется повышение удовлетворенности родителей качеством образования в МАДОУ. - Объем финансирования увеличивается, материально - техническое обеспечение улучшается. - Высокая потребность родителей в дополнительном образовании детей 	<p>значительно отстает от роста требований в области образования.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Высокий запрос родителей на информацию об уровне подготовленности на каждой возрастной ступени психологические особенности возраста: темперамент, характер, эмоционально-волевая сфера, общение, ценности, мотивы, интересы. - Смета расходов требует изменений в дополнении финансирования на научно-методическое обеспечение ДОУ.
--	--

Сравнительный анализ существующей и современной системы оценки эффективности труда работников МАДОУ «Малыш» позволил выявить следующие недостатки:

1. Периодичность проведения оценки сотрудников не позволяет использовать данную систему в качестве фактора мотивации и повышения производительности труда.
2. Анализ деятельности специалистов в МАДОУ «Малыш» позволил выявить недостаточный уровень качества выполнения ряда функций.
3. Анализ рабочего времени выявил неэффективность затрат времени на выполнение некоторых работ.
4. Отсутствие обсуждения результатов оценки с работником;

Поэтому необходимо повысить эффективность труда работников МАДОУ «Малыш» за счет использования объективной оценки, которая может быть получена только с помощью использования методики оценки, разумно сочетающей в себе использование, как количественных методов, так и качественных (например, проводимых среди родителей социологических опросов, применения метода фокус-групп, фокусированного интервью, анкетного опроса сотрудников, самооценки).

Для того чтобы изменить или улучшить систему управления, необходимо для начала ее оценить, потому разработка методики оценки эффективности организации труда сотрудников организации позволит

выявить существующие проблемы и разработать мероприятия по ее улучшению.

Вывод по главе 1

Учреждение дополнительного образования Центр развития ребенка «Малыш» представляет собой муниципальное дошкольное образовательное учреждение.

В МАДОУ «Малыш» функционирует 6 групп, в которых воспитываются 166 детей.

В 2014-2015 учебном году состоялось 13 заседаний Управляющего совета. Основные вопросы, которые обсуждались: вопросы режима работы «Малыш»; учебный план «Малыш», вопросы организации внеурочной деятельности, проведения конференций и конкурсов; распределение стимулирующей части ФОТ; развитие системы; взаимодействия «Малыш» с другими учреждениями городского округа; вопросы безопасности; вопросы питания; взаимодействие школы с семьей.

Структура управления МАДОУ «Малыш» является типичной для многих дошкольных учреждений России. Она вполне соответствует тем задачам, которые стоят перед учреждением в современных условиях, и вполне адекватно функционирует.

Объективно сравнив данные по финансированию и расходованию бюджетных денежных средств, можно сделать вывод, что финансирование 2015 г. произведено на достаточном, для полноценного и правильного функционирования детского сада уровне.

Анализ качественного состава персонала МАДОУ «Малыш» показал, что сотрудники в основном в возрасте от 30 до 50 лет (94%), высшее профессиональное образование имеют лишь 41% персонала и у 29% среднее профессиональное образование. У 37% работников МАДОУ «Малыш» имеют стаж работы до 5 лет.

Повышению качества образовательной работы с детьми способствует рационально организованная в группах развивающая среда, создающая условия для совместной деятельности детей и педагогов и позволяющая варьировать способы и формы организации их жизнедеятельности.

У директора МАДОУ «Малыш» преобладает (74%) демократический стиль управления персоналом. 21% приходится, по мнению опрошенных, на либеральный стиль.

Необходимо повысить эффективность труда работников МАДОУ «Малыш» за счет использования объективной оценки, которая может быть получена только с помощью использования методики оценки, разумно сочетающей в себе использование, как количественных методов, так и качественных (например, проводимых среди родителей социологических опросов, применения метода фокус-групп, фокусированного интервью, анкетного опроса сотрудников, самооценки)

ГЛАВА 2. УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ РЕШЕНИЕ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ В МАДОУ «МАЛЫШ»

2.1. Комплекс мероприятий по совершенствованию методов управления образовательной организации

Значимость учреждений дополнительного образования детей, становление их как юридических лиц, расширение их компетенции и ответственности, происходящие в последнее время и связанные с реформированием системы образования в целом, существенно изменили уровень требований, предъявляемых к персоналу этих учреждений. Востребованность в обществе высокопрофессиональных педагогов и руководителей системы дополнительного образования детей не вызывает сомнения. Все это актуализирует проблему совершенствования управленческой деятельности руководителей, выявления особенностей управления персоналом.

Данный подраздел посвящен решению проблемы обеспечения эффективности управления персоналом МАДОУ «Малыш». Исходным методологическим положением в работе стал анализ исследуемой проблемы в логике: система дополнительного образования детей – управление учреждением дополнительного образования детей – управление персоналом.

В ходе исследования было установлено, что проблема управления персоналом МАДОУ «Малыш» остается одной из актуальных, требующей дальнейшего осмысления. Ее актуальность обусловлена социально-экономическими преобразованиями в обществе, рядом теоретических предпосылок и конкретно-практическими задачами. Потребность в управлении вызвана необходимостью более эффективного использования его образовательного и развивающего потенциала.

Наряду с традиционными органами управления (педагогический совет, общее собрание) появились новые. В целях содействия осуществлению самоуправленческих начал, развитию инициативы коллектива, реализации прав образовательного учреждения в решении вопросов, способствующих организации образовательного процесса и финансово-хозяйственной деятельности, расширению коллегиальных, демократических форм управления и воплощению в жизнь государственно-общественных принципов управления, создан коллегиальный орган управления - Совет учреждения.

Коллегиальным органом управления МАДОУ «Малыш», реализующим принцип демократического, государственно-общественного характера управления образованием стал Управляющий совет, основными задачами которого являются: определение основных направлений (программы) развития; защита и содействие в реализации прав и законных интересов участников образовательного процесса; общественный контроль рационального использования выделяемых учреждению бюджетных средств; взаимодействие с учредителем в формировании органов управления образовательным учреждением, в подборе кандидатур и в замещении должности директора образовательного учреждения, осуществление общественного контроля его деятельности. Также данный орган системы управления персоналом осуществляет контроль за здоровыми и безопасными условиями обучения, воспитания и труда в образовательном учреждении; содействует реализации миссии образовательного учреждения, направленной на развитие социального партнерства между участниками образовательного процесса и представителями местного сообщества; распределяет средства стимулирующей части фонда оплаты.

Именно этими управленческими звеньями разрабатывается и утверждается стратегия развития учреждения.

Коллегиальным органом управления МАДОУ «Малыш», реализующим принцип демократического, государственно-общественного характера

управления образованием стал Управляющий совет, основными задачами которого являются: определение основных направлений (программы) развития; защита и содействие в реализации прав и законных интересов участников образовательного процесса; общественный контроль рационального использования выделяемых учреждению бюджетных средств; взаимодействие с учредителем в формировании органов управления образовательным учреждением, в подборе кандидатур и в замещении должности директора образовательного учреждения, осуществление общественного контроля его деятельности. Также данный орган системы управления персоналом осуществляет контроль за здоровыми и безопасными условиями обучения, воспитания и труда в образовательном учреждении; содействует реализации миссии образовательного учреждения, направленной на развитие социального партнерства между участниками образовательного процесса и представителями местного сообщества; распределяет средства стимулирующей части фонда оплаты.

В таблице 10 представлены предлагаемые мероприятия, по совершенствованию методов управления в МАДОУ «Малыш».

Таблица 10 - Предлагаемые мероприятия, по совершенствованию методов управления в МАДОУ «Малыш»

№ п/п	Наименование
1	Мероприятие по формированию в МАДОУ «Малыш» 4 групп (по возрасту) с углубленным изучением английского языка «Учи английский».
2	Мероприятие по внедрению новой системы оценки эффективности управления малым предприятием МАДОУ «Малыш»
3	Мероприятие по внедрению универсального бланка актуальной оценки персонала
4	Мероприятие по рационализации рабочего времени директора МАДОУ «Малыш» за счет совершенствования распределения функций между работниками
5	Мероприятие по внедрению компьютерной программы с целью проведения постоянной оценки качества и эффективности труда персонала

Рассмотрим каждое мероприятия более подробно.

2.2. Характеристика мероприятий по совершенствованию управления МАДОУ «Малыш»

С целью ликвидации данных недостатков мы предлагаем внедрить следующие мероприятия:

1. Мероприятие по внедрению новой системы оценки эффективности труда работников МАДОУ «Малыш»

Это мероприятие позволило бы решить следующие задачи:

- выявить наиболее перспективных работников МАДОУ «Малыш»;
- получить информацию для формирования групп обучения;
- получить первоначальную информацию для формирования резерва;
- выявить сотрудников, целесообразность использования которых в занимаемой должности требует рассмотрения;
- получить информацию для выработки необходимых предложений по улучшению работы каждого аттестуемого и в целом отдела труда и заработной платы.

Анализ показал, что существующая система процесса управления малым предприятием МАДОУ «Малыш» является достаточно узкой и не захватывает целый комплекс направлений, которые отражают эффективность труда сотрудников МАДОУ «Малыш».

Для того чтобы выявить какие критерии должны входить в общую систему показателей оценки эффективности труда работников МАДОУ «Малыш» был проведен опрос воспитателей и родителей.

Анкета представлена в Приложении 2.

Анализ показывает, что в основном, по мнению родителей, оценивать эффективность труда воспитателя необходимо с учетом комфорта нахождения ребенка в образовательном учреждении, а также уровня развития способностей детей.

Следовательно, для оценки труда работников МАДОУ «Малыш» необходимы дополнительные критерии, такие, как уровень популярности данного сотрудника у родителей, поведение сотрудников по отношению к

своим коллегам и детям, квалификация, мотивация сотрудника, уровень здоровья воспитанников.

Предлагаемая система оценки качества и эффективности труда персонала представлена в Приложении 3.

Внедрение оценки эффективности труда работников МАДОУ «Малыш» позволит сократить время на принятие управленческого решения, стимулирует работников МАДОУ «Малыш» к достижению лучших результатов, а также повысит уровень производительности труда работников МАДОУ «Малыш».

2. Мероприятие по внедрению универсального бланка актуальной оценки персонала.

С целью реализации новой оценки эффективности труда работников МАДОУ «Малыш» нам необходимо использовать универсальный бланк актуальной оценки персонала.

Данное мероприятие позволит значительно снизить степень субъективности оценки персонала, снизится трудоемкость работы управленческого персонала, у сотрудников МАДОУ «Малыш» появляется большая заинтересованность в эффективной работе, а вследствие этого повысится качество труда.

3. Мероприятие по рационализации рабочего времени директора МАДОУ «Малыш» за счет совершенствования распределения функций между работниками.

Анализ показал, что руководитель МАДОУ «Малыш» выполняет часть функций, которые можно делегировать своим подчиненным. Результатом является высвобождение времени для решения более важных задач, в частности для формирования процесса управления малым предприятием МАДОУ «Малыш».

Работа по совершенствованию организации труда директора МАДОУ «Малыш» состоит из двух этапов. На первом этапе необходимо закрепить имеющиеся положительные аспекты распределения рабочего времени.

Для анализируемого директора МАДОУ «Малыш» положительными признаются распределение времени по присутствию на оперативных совещаниях и в служебных командировках. При этом нельзя не заметить, что положительные факторы достигнуты по причине их регламентирования руководством предприятия и его структурой.

Прочие статьи расходования рабочего времени данным сотрудником необходимо корректировать. В частности можно передать функции по работе с документами секретарю, в результате высвободится 600 мин. Данное мероприятие позволит увеличить время, уделяющееся непосредственно кадрам и социальным вопросам.

4. Мероприятие по внедрению компьютерной программы с целью проведения постоянной оценки качества и эффективности труда персонала.

Внедрение оценки эффективности труда работников МАДОУ «Малыш» увеличивает трудоемкость работ со стороны управленческого персонала.

В связи с этим нами предлагается мероприятие по разработке и установлению компьютерной программы, позволяющей осуществлять процесс оценки с наименьшими затратами времени. В связи с тем, что у каждого из работников МАДОУ «Малыш» рабочее место оснащено компьютером, затраты будут связаны только с разработкой или закупкой соответствующей программы. Данная программа будет защищена паролем, поэтому вносить информацию будет только директор МАДОУ «Малыш», а просматривать результаты сможет работник, но только свою индивидуальную страничку.

Это мероприятие позволит снизить затраты на проведение оценки эффективности труда персонала.

5. Одной из проблем является отсутствие муниципальных детских садов с углубленным изучением английского языка.

Одним из мероприятий является мероприятие по формированию в МАДОУ «Малыш» 4 групп (по возрасту) с углубленным изучением

английского языка «Учи английский» (Приложение 4).

Группы «Учи английский» создается в здании детского сада, отвечающего санитарно-гигиеническим, противоэпидемическим требованиям и правилам противопожарной безопасности, а также психолого-педагогическим требованиям к благоустройству дошкольных учреждений различного типа. Данная группа обеспечивает сбалансированное питание детей, необходимое для нормального развития и роста.

Группы «Учи английский» комплектуются детьми в количестве 10-15 человек на основании Устава учреждения. Руководство осуществляет заведующая, педагогический совет, заместитель заведующего по УВР обеспечивает организацию воспитательно-образовательного процесса. Органом управления по финансово-хозяйственной деятельностью является общее собрание Учредителей.

Финансовые средства формируются за счет: финансирования из городского бюджета в размере норматива на одного ребенка; родительской оплаты; благотворительных взносов родителей на усовершенствование технической базы группы. Расходование средств осуществляется согласно утвержденной смете расходов.

Расписания в группе представлены в таблице 11.

Таблица 11 -Расписание занятий в группе (по возрастам)

Понедельник-пятница	«Учи английский - 4»	«Учи английский - 5»	«Учи английский - 6»	«Учи английский - 7»
9-30 – 11-30		+		+
12-00 – 14-00	+		+	

Внедрение данного мероприятия позволит увеличить численность детей, которые получают дополнительное образование в МАДОУ «Малыш», а также приведет к росту доходов учреждения.

В таблице 12 представим календарный план реализации мероприятий по совершенствованию методов управления образовательной организации

**Таблица 12 - Календарный план реализации мероприятий по
совершенствованию методов управления образовательной организации**

№ п/п	Наименование	Ответственный	Стоимость	Сроки
1	Мероприятие по формированию в МАДОУ «Малыш» 4 групп (по возрасту) с углубленным изучением английского языка «Учи английский».	Директор	143660 4200	1 июля по 1 сентября 2016 года
2	Мероприятие по внедрению новой системы оценки эффективности управления малым предприятием МАДОУ «Малыш»	Директор	5000	1 июля по 1 августа 2016 года
3	Мероприятие по внедрению универсального бланка актуальной оценки персонала	Директор	5000	1 августа по 15 августа 2016 года
4	Мероприятие по рационализации рабочего времени директора МАДОУ «Малыш» за счет совершенствования распределения функций между работниками	Директор	5000	1 августа по 10 августа 2016 года
5	Мероприятие по внедрению компьютерной программы с целью проведения постоянной оценки качества и эффективности труда персонала	Директор	35000	1 сентября по 1 октября 2016 года

В целом проект мероприятий реализуется в течение 3 месяцев.

2.3. Эффективность предлагаемых мероприятий

Рассчитаем эффективность создания группы по изучению английского языка.

Общая стоимость лингафонного кабинета вместе с установкой составляет 71830 рублей. Имеется необходимость приобрести два таких лингафонных кабинета, общая стоимость составит 143660 рублей. Средства на покупку выделяются из городского бюджета.

Таблица 13 - Стоимость одного лингафонного кабинета

Лингафонный кабинет Норд-01aСЭМ	Стоимость
Рабочее место ученика, всего:	6580
- индивидуальная кабинка	1500
- магнитофон "Panasonic" RQ-2102	1200
- пульт управления	1430
- ТМГ	2450
Рабочее место преподавателя, всего:	35800
- специальный стол	2200
- пульт управления	1430
- два магнитофона "Panasonic"	2400
- ТМГ	2450
- ПК преподавателя (Celeron 2,83Mz, DDR 512, HDD 80Gb, ComboDrive, Video, Sound, TV-Tuner, корпус ATX, клавиатура, мышь, монитор 15 LCD')	27320
Мультимедиа- проектор: SANYO 1500-1700 ANSI Lumen	20850
Проекционный экран DRAPER 152x152см	2100
Кабели, кабель каналы, установочные элементы	4200
Установка, монтаж, наладка	2300
Итого:	71830

В таблице 14 представлен расчет стоимости учебных пособий на одного ребенка в год. Финансирование из бюджета города идет по стандартному расчету, родительская плата ежегодно не изменяется, а благотворительные взносы взяты в примерном соотношении.

Таблица 14 - Расчет стоимости учебных пособий на одного ребенка в год в рублях

Наименование	Общая стоимость	Финансирование группы из бюджета города	Родительская плата	Благотворительные взносы родителей
книги	535	700	36000	3000
аудиокассеты	465	600		
CD диски	815	1200		
Обслуживание рабочего места в лингафонном кабинете	2385	2500		
Всего	4200	5000	36000	3000

Как видно из расчетов, стоимость затрат на учебные пособия и обслуживание рабочего места составляет 4200 рублей в год, а финансирование из городского бюджета равно 5000 рублей,

благотворительные родительские взносы 3000 рублей, итого остаток составляет 3800 рублей и перечисляется в бюджет детского сада на материально-техническое обновление. Плата родителей за обучение составляет 36000 рублей в год и распределяется в бюджет детского сада на ежегодную премию преподавателям группы «Учи английский».

Экономический эффект от внедрения этого инструмента является составной частью экономического эффекта от внедрения инструмента определения и оценки результативности деятельности сотрудников МАДОУ «Малыш».

Проведем расчет прогнозируемой эффективности от внедрения предложенных рекомендаций по совершенствованию оценки эффективности труда сотрудников учреждения дополнительного образования МАДОУ «Малыш».

По прогнозным оценкам затраты на внедрение мероприятий составят: 50 тыс. руб.

Суммарный эффект от предложенных рекомендаций \mathcal{E}_c предлагается рассчитывать по формуле:

$$\mathcal{E}_c = \mathcal{E}_t + \mathcal{E}_{\text{инф.об}} + \mathcal{E}_{\text{пр}} \quad (1)$$

где \mathcal{E}_t - ежемесячный эффект от уменьшения текучести кадров;

$\mathcal{E}_{\text{инф.об}}$ - эффект от сокращения затрат за счет повышения информационной обеспеченности персонала;

$\mathcal{E}_{\text{пр}}$ - эффект от увеличения эффективности труда сотрудников МАДОУ «Малыш» за счет повышения квалификации.

Эффект от уменьшения текучести кадров \mathcal{E}_t рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E}_t = Z_n \times P \times (K_{t1} - K_{t2}), \quad (2)$$

где Z_n - затраты на новичка ($Z_{\text{от}} / P_{\text{от}}$),

$Z_{\text{от}}$ - затраты на отбор персонала,

$P_{\text{от}}$ - количество отобранных кандидатов,

K_{t1} - коэффициент текучести кадров (отношение количества

уволенных сотрудников Рув к общему числу сотрудников Р), до проведения мероприятий по совершенствованию оценки эффективности труда сотрудников учреждения дополнительного образования МАДОУ «Малыш»;

Кт2 - коэффициент текучести кадров после проведения мероприятий по совершенствованию оценки эффективности труда сотрудников учреждения дополнительного образования МАДОУ «Малыш».

Экспертная оценка снижения текучести кадров 30%.

Затраты на отбор персонала в 2014 году составляли: 42 тыс. руб.

В 2014 году было отобрано 5 человек.

$Эт = 42 \times 5 \times (0,06 - 0,06 \times 0,7) = 3780$ руб.

Эффект от сокращения затрат за счет повышения информационной обеспеченности персонала, Эинф.об.

Рассчитывается по формуле:

$$\text{Эинф.об} = 3p \times d, \quad (3)$$

где $3p$ – затраты на управление персоналом в общей сумме затрат на руководство и управление в сфере установленных функций,

d – прогнозируемое снижение затрат.

За счет внедрения аудита и повышения степени информированности сотрудников сократятся затраты на персонал за счет:

- сокращения времени прохождения информации, требуемой для принятия решений;
- получения широкого спектра аналитической отчетности;
- получения актуальной информации;
- получения оперативных сведений об обеспеченности деятельности сотрудниками;
- повышения согласованности и координации работы при взаимодействии сотрудников учреждения дополнительного образования МАДОУ «Малыш»;
- ликвидации дублирования данных в различных информационных системах.

Прогнозируемое снижение затрат составит 50%.

В 2014 году расходы на содержание сотрудников учреждения дополнительного образования МАДОУ «Малыш» составили 1 млн. руб.

Из них 2% связано с реализацией функций по управлению персоналом.

$\text{Эинф.об} = 1 \times 0,02 \times 0,5 = 10000 \text{ руб.}$

Эффект от увеличения эффективности труда сотрудников учреждения дополнительного образования МАДОУ «Малыш» Эп за счет повышения квалификации кадров рассчитывается по формуле:

$$\text{Эп} = \text{Ч} \times S/60 \times (t_1 - t_2), \quad (4)$$

где Ч – численность человек, на которых направлено мероприятие;

S – стоимость одного часа;

t₁ – полезный фонд рабочего времени до проведения мероприятий по совершенствованию оценки эффективности труда сотрудников учреждения дополнительного образования МАДОУ «Малыш»,

t₂ – полезный фонд рабочего времени после проведения мероприятий по совершенствованию оценки эффективности труда сотрудников учреждения дополнительного образования МАДОУ «Малыш».

По данным исследования Cap Gemini каждый сотрудник тратит до трех рабочих недель в год на решение проблем, связанных с недостаточным умением использовать компьютер. Наибольшее количество времени порядка 38 рабочих минут в неделю сотрудники тратят на помощь коллегам, что приводит к существенным задержкам в выполнении указаний руководства.

Соответственно, до мероприятия количество рабочих недель составляло 44 ед. после мероприятия 47 ед. количество минут в неделю составляло 2362 минуты после мероприятия – 2400 (табл. 15)

Часовую тарифную ставку сотрудника примем за 90 рублей в час (оплата труда составляет 21600 руб. всего сотрудник работает в месяц 240 часов соответственно $21600/240 = 90 \text{ руб.}$)

Таблица 15- Исходные данные для расчета экономической эффективности мероприятий

Наименование показателей	Код	Базовый вариант (0)	Код	Проектный вариант (1)	Отклонение
Количественные показатели (N_{ij})					
Кол-во недель	N_{01}	44	N_{11}	47	3
Количество минут в неделю	N_{02}	2362	N_{12}	2400	38

Экономический эффект составит минимум 300 тыс. руб.

$$Эп = 16 \times 90 / 60 \times (47 \times 2400 - 44 \times 2362) = 16 \times 90 / 60 (112800 - 104928) = 250 \times 90 / 60 \times 8872 = 212 \text{ тыс. руб.}$$

В целом прогнозируемый эффект от мероприятий составит:

$$Эс = 3,78 + 10 + 212 = 226,37 \text{ тыс. руб.}$$

Далее используя данные таблицы 16, проведем расчет экономической эффективности предлагаемого проекта по совершенствованию оценки эффективности труда сотрудников МАДОУ «Малыш».

Таблица 16 - Расчет экономической эффективности внедрения направлений по совершенствованию оценки эффективности труда сотрудников учреждения дополнительного образования МАДОУ «Малыш»

№ п/п	Показатель	До проекта	После проекта
1	Эффект от мероприятий, тыс. руб./год		226,37
2	Затраты на разработку документов и обучение	×	50
3	Экономический эффект = 1-2	×	176,36

Судя по приведенным в таблице данным, мероприятия достаточно эффективны, не требуют капитальных затрат, следовательно, он может быть принят к внедрению в МАДОУ «Малыш».

В целом для совершенствования управления учреждением дополнительного образования МАДОУ «Малыш» были предложены следующие рекомендации:

1. Мероприятие по формированию в МАДОУ «Малыш» 4 групп (по возрасту) с углубленным изучением английского языка «Учи английский»;

2. Мероприятие по внедрению новой системы оценки эффективности управления малым предприятием МАДОУ «Малыш»;
3. Мероприятие по внедрению универсального бланка актуальной оценки персонала;
4. Мероприятие по рационализации рабочего времени директора МАДОУ «Малыш» за счет совершенствования распределения функций между работниками;
5. Мероприятие по внедрению компьютерной программы с целью проведения постоянной оценки качества и эффективности труда персонала.

Данные рекомендации, по нашим оценкам, приведут к экономическому эффекту Центра развития ребенка «Малыш» в размере 176,36 тыс. руб.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В целом по результатам выпускной квалификационной работы можно сделать выводы о том, что управление малым предприятием дополнительного образования имеет свои особенности, обусловленные спецификой образовательного процесса, а также сложностью реализации всех функций управления организацией, связанных с небольшим количеством управленческого персонала.

В работе был проведен процесс управления малым предприятием дополнительного образования на примере Центра развития ребенка «Малыш», в том числе анализ деятельности учреждения и основных показателей деятельности МАДОУ «Малыш», а также разработаны рекомендации по совершенствованию оценки эффективности труда педагогических и руководящих работников и представлена оценка их влияния на изменение основных показателей МАДОУ «Малыш».

Учреждение дополнительного образования Центр развития ребенка «Малыш» представляет собой муниципальное дошкольное образовательное учреждение.

В МАДОУ «Малыш» функционирует 6 групп, в которых воспитываются 166 детей.

В 2014-2015 учебном году состоялось 13 заседаний Управляющего совета. Основные вопросы, которые обсуждались: вопросы режима работы «Малыш»; учебный план «Малыш», вопросы организации внеурочной деятельности, проведения конференций и конкурсов; распределение стимулирующей части ФОТ; развитие системы; взаимодействия «Малыш» с другими учреждениями городского округа; вопросы безопасности; вопросы питания; взаимодействие школы с семьей.

Структура управления МАДОУ «Малыш» является типичной для многих дошкольных учреждений России. Она вполне соответствует тем

задачам, которые стоят перед учреждением в современных условиях, и вполне адекватно функционирует.

Объективно сравнив данные по финансированию и расходованию бюджетных денежных средств, можно сделать вывод, что финансирование 2015 г. произведено на достаточном, для полноценного и правильного функционирования детского сада уровне.

Анализ качественного состава персонала МАДОУ «Малыш» показал, что сотрудники в основном в возрасте от 30 до 50 лет (94%), высшее профессиональное образование имеют лишь 41% персонала и у 29% среднее профессиональное образование. У 37% работников МАДОУ «Малыш» имеют стаж работы до 5 лет.

Повышению качества образовательной работы с детьми способствует рационально организованная в группах развивающая среда, создающая условия для совместной деятельности детей и педагогов и позволяющая варьировать способы и формы организации их жизнедеятельности.

У директора МАДОУ «Малыш» преобладает (74%) демократический стиль управления персоналом. 21% приходится, по мнению опрошенных, на либеральный стиль.

В целом для совершенствования управления учреждением дополнительного образования МАДОУ «Малыш» были предложены следующие рекомендации:

1. Мероприятие по формированию в МАДОУ «Малыш» 4 групп (по возрасту) с углубленным изучением английского языка «Учи английский»;
2. Мероприятие по внедрению новой системы оценки эффективности управления малым предприятием МАДОУ «Малыш»;
3. Мероприятие по внедрению универсального бланка актуальной оценки персонала;
4. Мероприятие по рационализации рабочего времени директора МАДОУ «Малыш» за счет совершенствования распределения функций между работниками;

5. Мероприятие по внедрению компьютерной программы с целью проведения постоянной оценки качества и эффективности труда персонала;

Данные рекомендации, по нашим оценкам, приведут к экономическому эффекту Центра развития ребенка «Малыш» в размере 176,36 тыс. руб.

Предложенные мероприятия по совершенствованию управления малым предприятием МАДОУ «Малыш» позволят получить экономический эффект в размере 176,36 тыс. руб. за счет сокращения текучести персонала, повышения производительности их труда, сокращению времени на оформление документов.

Успешное организационное развитие МАДОУ «Малыш», в том числе внедрение оргнововведений, возможно лишь при наиболее полной, комплексной и объективной оценке существующей системы организации педагогического труда. Анализ уровня и эффективности организации педагогического труда - основа эффективного управления организацией труда и образовательным учреждением в целом.

Таким образом, проблема работы решена путем распределения времени директора МАДОУ «Малыш», а так же повышению эффективности работы сотрудников путем введения оценки персонала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [Электронный ресурс] «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru> (дата обращения 25.04.2016)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. N 197-ФЗ от 30.12.2001 (ред. от 30.12.2015) // «Консультант Плюс» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 25.04.2016)
3. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 02.03.2016) «Об образовании в Российской Федерации» // «Консультант Плюс» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 25.04.2016)
4. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Российская газета от 9 мая 2012 г. N 102 // «Консультант Плюс» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 25.04.2016)
5. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р // информационно-правовой портал «Гарант». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://base.garant.ru> (дата обращения 25.04.2016)
6. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р // информационно-правовой портал «Гарант» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://base.garant.ru> (дата обращения 25.04.2016)
7. Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником

государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // информационно-правовой портал «Гарант» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://base.garant.ru> (дата обращения 25.04.2016)

8. Письмо Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»» // информационно-правовой портал «Гарант» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://base.garant.ru> (дата обращения 25.04.2016)

9. Амиров Т.З. Анализ состояния отечественной системы дополнительного образования [Текст] / Т. З. Амиров // Фундаментальные исследования. -2014. -№ 3-2. -С. 360-363.

10. Белорыбкина, Е.А. Подготовка педагогов системы дополнительного образования детей: от ученичества к мастерству [Текст]: учебное пособие / Е.А. Белорыбкина, Н.А. Четверикова; ИРО Кировской области. – Киров: Тип. Старая Вятка. – 2014. – 63 с

11. Бутко Е.Я. Информационные технологии в правлении персоналом образовательного учреждения [Текст] / Е. Я. Бутко // Государственный советник. –2015. –№ 4 (12). – С. 48-52.

12. Верещагина Л.С. Эффективный контракт и профессиональный профиль преподавателя высшей школы [Текст] / Л. С. Верещагина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2014. – №1 (50). –С.46-50

13. Веснин Р.В. Основы менеджмента [Текст] / Р. В. Веснин - 2-е изд. – М.: Проспект, 2015. – 306 с.

14. Гамрецкая О. В. Анализ эффективности труда педагогических работников в северных дошкольных образовательных учреждениях (на примере МДОУ ДС ОВ «Звездочка» в городе Новый Уренгой) [Текст] / О. В. Гамрецкая // Молодой ученый. — 2013. — №3. — С. 474-476

15. Горшкова А.М. Дополнительное художественное и техническое образование учащихся в частной школе [Текст] / А. М. Горшкова // В

сборнике: Педагогика и психология как ресурс развития современного общества: проблемы сетевого взаимодействия в инклюзивном образовании
Материалы VII Международной научно-практической конференции, посвященной 100-летию РГУ имени С.А. Есенина. отв. ред. Л.А. Байкова, Н.А. Фомина, А.Н. Сухов ; Ряз. гос. ун-т имени С.А. Есенина.– 2015.– С.– 431-433

16. Государственно-частное партнерство: Механизмы реализации [Электронный ресурс] / А.А. Алпатов, А.В. Пушкин, Р.М. Джапаридзе. - М.: Альпина Паблишерз, 2014. - 196 с.

17. Дополнительное профессиональное образование в России и странах Западной Европы: сопоставительный анализ [Текст]: Монография / Серякова С.Б. - М.: Прометей, 2016. - 164 с

18. Завадская А.В. Сущность логистического подхода к управлению образовательным учреждением [Текст] / А. В. Завадская // В сборнике: Закономерности и тенденции развития науки в современном обществе Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Сукиасян А. А.– 2015.– С. 102-104.

19. Зайцева О.В. Информатизация образования и интеллектуальный капитал [Текст] / О. В. Зайцева //Дистанционное и виртуальное обучение.– 2012.– № 12.– С. 105-109.

20. Замотаева Е.Ю. Контроль в управлении дошкольным образовательным учреждением [Текст] / Е. Ю. Замотаева //Научные исследования: от теории к практике.– 2015.– № 3 (4).– С. 82-83.

21. Иванченко, В. Н. Инновации в образовании: общее и дополнительное образование детей: учебно-методическое пособие для учителей, педагогов дополнительного образования, методистов, классных руководителей, студентов и аспирантов педагогических учебных заведений, слушателей институтов повышения квалификации [Текст] / В.Н.Иванченко. - Ростов-на-Дону, 2011.

22. Карно О.В. Управление дошкольным образовательным учреждением в

современных условиях [Текст] / О. В. Карно // В сборнике: Образование: традиции и инновации Материалы X международной научно-практической конференции.– 2016.– С. 98-100.

23. Климачкова М.В. Стратегия развития малых предприятий при высшем образовательном учреждении как основа инновационного развития высшего образования [Текст] / М. В. Климачкова //Вопросы региональной экономики.– 2012.– Т. 13.– № 4.– С. 99-101.

24. Ковалева У. Ю. Система управления развитием образовательного учреждения дополнительного образования детей на основе программно-целевого подхода [Текст] / У. Ю. Ковалева // Теория и практика образования в современном мире: материалы II междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, ноябрь 2012 г.). — СПб.: Реноме, 2012. — С. 120-124.

25. Коджаспирова Г.М. Педагогика [Текст] / Г. М. Коджаспирова –М.: Юрайт, 2015 .- 720 с.

26. Кошина О.В. Внешкольное образование во второй половине XIX начале XX века [Текст] / О. В. Кошкина // Гуманитарий: актуальные проблемы науки и образования.– 2015.– № 4 (32).– С. 66-72.

27. Крутик А.Б. Организация предпринимательской деятельности[Текст]: учеб. Пособие для высш. учеб.заведений / А. Б. Крутик — М.: Издательский центр «Академия», 2013. — 160 с.

28. Лапуста М.Г. Предпринимательство [Текст]: учебник / М. Г. Лапуста -М.: ИНФРА-М, 2013. -608 с

29. Леонидова, Г.В. Негосударственное дошкольное образование: текущая практика территориального развития [Текст] /Г. В. Леонидова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2016. – № 1. – С. 138-152.

30. Малое предпринимательство: организация, управление, экономика [Текст]: Учебное пособие / Под ред. В.Я. Горфинкеля. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 349 с.

31. Мамедов А. С. Политика и сущность заработной платы в современной

- экономической теории [Текст] / А. С. Мамедов // Перспективы науки. – 2011. № 26. – С. 146-148.
32. Мандель, Б. Р. Открытые инновации – новые возможности в образовании [Электронный ресурс] / Б. Р. Мандель. - М.: Вузовский Учебник, 2015. - 21 с.
33. Маратханова Б.М., Гуленина С.В. Управление мотивацией персонала в образовательном учреждении [Текст] / Б. М. Маратханова, С. В. Гуленина // Студенческая наука XXI века.– 2016.– № 2-2 (9).– С. 149-151
34. Менеджмент. В 3-х кн. Кн. 3. Управление семьей, домашним хозяйством, персональный менеджмент [Текст]: Избранные статьи / С.Д. Резник. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 263 с.:
35. Методические рекомендации по реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» / Т.А. Овечкина, М.Е. Верховкина, С.А.Ускова, И.В.Гришина, В.Н.Волков, А.О.Кравцов. Научный руководитель: Жолован С.В. – Санкт-Петербург, 2011.
36. Методы принятия управленческих решений [Текст]: учебное пособие / Н.В.Кузнецова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 222 с.
37. Мониторинг качества образовательного процесса в школе [Текст]: Монография / С.Е. Шишов, В.А. Кальней, Е.Ю. Гирба. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 206 с.
38. Ожерельева Т.А. Управление образовательными инновациями [Текст] / Т. А. Ожерельева //Дистанционное и виртуальное обучение.– 2013.– № 4.– С. 104-108
39. Организационное проектирование [Текст]: Учебник / Баринов В. А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 384 с.
40. Педагогическая психология [Текст]: Учебное пособие / Б.Р. Мандель. - М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 368 с.
41. Перекопная С.А. Современные подходы к Управлению дошкольным образовательным учреждением [Текст] / С. А. Перекопная //Известия Воронежского государственного педагогического университета.– 2015.– № 3 .– С. 30-34

42. Профессионализм современного педагога: методика оценки уровня квалификации педагогических работников [Электронный ресурс] монография / Под науч. ред. В. Д. Шадрикова. – М. : Логос, 2011. – 168 с.
43. Руднев, Е. А. Эффективность мотивационного управления педагогическим коллективом [Текст] / Е. А. Руднев.//Народное образование.- 2011 - №8. - С.127-132
44. Селюкова Е.А. Педагогический коллектив – многофункциональная целостная система в управлении образовательным учреждением [Текст] / Е. А. Селюкова // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии.– 2016.– № 60.– С. 37-42
45. Социальные технологии формирования лидерских качеств у будущих руководителей в вузовской среде [Текст]: Монография / К.К. Оганян. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 140 с.
46. Стратегическое управление школой: вопросы и ответы: монографическое практико-ориентированное научно-методическое пособие для руководителей образовательных организаций [Текст] / А. М. Моисеев; под ред. О. М. Моисеевой. - 2-е изд. - М.: Инфра-М; Вузовский Учебник; Znanium.com, 2014. - 384 с.
47. Теория и методика ознакомления дошкольников с социальным миром [Текст]: Учебник / Козлова С.А., Кожокарь С.В., Шукшина С.Е. и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 146 с.:
48. Третьякова Н.В. Современные подходы к управлению автономным дошкольным образовательным учреждением. Академия профессионального образования [Текст] / Н. В. Третьякова – 2015.– № 2 (44).– С. 32-36.
49. Управление качеством образования на основе образовательных потребностей и интересов обучающихся: Опыт реализации ФГОС ООО [Текст]: сборник материалов / А.П. Ходырев, Н.В. Соколова, Л.Н. Панкова и др. – Киров: Радуга-ПРЕСС, 2015. – 120 с.
50. Управление малым бизнесом [Текст]: Учебное пособие / А.А. Абрамова, Г.И. Болкина, А.Д. Буриков и др.; Под общ. ред. В.Д. Свирчевского - М.:

НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 256 с.

51. Ушаков К.М. Управленческие задачи: открывать и усложнять. Народное образование [Текст] / К. М. Ушаков, - М. –2011. –№ 2.

52. Формирование корпоративной образовательной среды как формы частно-государственного партнерства в гостиничном бизнесе [Текст]: Монография / Г.М. Романова. - М.:НИЦ ИНФРА-М,2013-204с.

53. Экономика образования [Текст]: Учебное пособие / Л.Е. Басовский, В.А. Панин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 219 с.

54. Экономика образовательного учреждения [Текст]: Учебное пособие / Л.А. Захарчук. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Форум: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 112 с

55. Официальный сайт МАДОУ «Малыш» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://uobgd.ru/?category=31&class=sdb_school&id=530&page=2 (дата обращения 25.04.2016)

ГЛОССАРИЙ

Понятие	Определение понятия	Источник
Анализ	- это 1. Метод научного исследования действительности, состоящий в расчленении целого на составные элементы (противоп.: синтез). 2. Определение состава и свойств вещества путем разложения его на более простые элементы. // разг. Результат исследования состава и свойств какого-л. вещества (крови, мочи и т.п.). 3. Детальное, всестороннее изучение, рассмотрение какого-л. факта, явления, события.	Крутик А.Б. Организация предпринимательской деятельности: учеб. Пособие для высш. учеб.заведений. — М.: Издательский центр «Академия», 2013. — с. 52
Контроль	- это вид управленческой деятельности, задачей которой является количественная и качественная оценка и учет результатов работы организации.	Малое предпринимательство: организация, управление, экономика: Учебное пособие / Под ред. В.Я. Горфинкеля. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – с. 91
Менеджмент	- совокупность принципов, форм, методов, приемов и средств управления производством и производственным персоналом с использованием достижений науки управления. Основная цель менеджмента - высокая эффективность производства, рациональное использование ресурсного потенциала предприятия	Веснин Р.В. Основы менеджмента. - 2-е изд. – М.: Проспект, 2015. – с. 24
Методы менеджмента	- это совокупность способов и приемов влияния на коллектив и отдельных работников с целью выполнения миссии и достижение целей организации	Веснин Р.В. Основы менеджмента. - 2-е изд. – М.: Проспект, 2015. – с. 24
Мотивация	- побуждение к действию; динамический процесс	Руднев, Е. А. Эффективность

	психофизиологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.	мотивационного управления педагогическим коллективом / Е. А. Руднев.//Народное образование.- 2011 - №8. - С.127
Объект изучения менеджмента	- процесс управления на предприятии	Веснин Р.В. Основы менеджмента. - 2-е изд. – М.: Проспект, 2015. – с. 24
Организация	- это 1)Организация (Учреждение) — общественное объединение или государственное учреждение, созданное с определёнными целями и правилами работы; 2)Организация — процесс, деятельность по созданию или усовершенствованию взаимосвязей между частями и элементами с целью внесения упорядоченности в процессы и повышения их эффективности;3)Организация — свойство, структурность, упорядоченность, согласованность действий частей и элементов чего-либо (например, систем и относительно сложных биологических, социальных, технических объектов).	Крутик А.Б. Организация предпринимательской деятельности: учеб. Пособие для высш. учеб.заведений. — М.: Издательский центр «Академия», 2013. — с. 57
Педагогический менеджмент	- целенаправленная педагогическая деятельность руководителей по организации и созданию эффективной системы управления процессом обучения специалистов	Веснин Р.В. Основы менеджмента. - 2-е изд. – М.: Проспект, 2015. – с. 24
Планирование	- оптимальное распределение ресурсов для достижения поставленных целей, деятельность (совокупность процессов), связанная с постановкой целей (задач) и действий в будущем.	Малое предпринимательство: организация, управление, экономика: Учебное пособие / Под ред. В.Я. Горфинкеля. - М.: Вузовский учебник: НИЦ

		ИНФРА-М, 2014. – с. 90
Руководство	- это 1) Это контроль поведения других людей. 2) Это набор правил для осуществления или использования чего-либо.	Малое предпринимательство: организация, управление, экономика: Учебное пособие / Под ред. В.Я. Горфинкеля. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – с. 95
Система	- это 1) множество закономерно связанных друг с другом элементов (предметов, явлений, взглядов и т.д.), представляющее собой определенное целостное образование, единство; 2) порядок, обусловленный планомерным, правильным расположением частей в определенной связи, строгой последовательностью действий; принятый, установившийся распорядок чего-либо; 3) форма, способ организации чего-либо; 4) совокупность хозяйственных единиц, учреждений, родственных по своим задачам и организационно объединенных в единое целое.	Ковалева У. Ю. Система управления развитием образовательного учреждения дополнительного образования детей на основе программно-целевого подхода [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы II междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, ноябрь 2012 г.). — СПб.: Реноме, 2012. — С. 120
Система образования	- модель, объединяющая институциональные структуры (школа, университет, дошкольные образовательные учреждения, дополнительное образование, колледжи, др.), основной целью которых является образование обучающихся в них.	Ковалева У. Ю. Система управления развитием образовательного учреждения дополнительного образования детей на основе программно-целевого подхода [Текст] // Теория и практика

		образования в современном мире: материалы II междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, ноябрь 2012 г.). — СПб.: Реноме, 2012. — С. 120
Современный менеджмент	- это специфическое средство, специфическая функция, специфический инструмент для производства организациями результата. Выполнение этой сверхзадачи требует расширить сферу ответственности менеджера, в которую входят все факторы, влияющие на деятельность организации, и ее результаты: как внутренние, так и внешние, как подконтрольные, так и полностью от нее независимые.	Веснин Р.В. Основы менеджмента. - 2-е изд. — М.: Проспект, 2015. — с. 26
Социальное управление	- вид управления, процесс воздействия на общество, социальные группы, отдельных индивидов с целью упорядочения их деятельности, повышения уровня организованности социальной системы	Ковалева У. Ю. Система управления развитием образовательного учреждения дополнительного образования детей на основе программно-целевого подхода [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы II междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, ноябрь 2012 г.). — СПб.: Реноме, 2012. — С. 120
Субъект изучения	- работники предприятия, которые занимаются управлением	Веснин Р.В. Основы менеджмента. - 2-е

менеджмента		изд. – М.: Проспект, 2015. – с. 24
Управление	- мвойство систем различной природы сохранять свою целостность, структурное единство и добиваться достижения поставленных целей	Малое предпринимательств о: организация, управление, экономика: Учебное пособие / Под ред. В.Я. Горфинкеля. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – с. 101
Управление как процесс	- это совокупность управленческих действий, направленных на достижение поставленных целей	Малое предпринимательств о: организация, управление, экономика: Учебное пособие / Под ред. В.Я. Горфинкеля. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – с. 101
Управление как система	- это форма реализации взаимодействия и развития отношений управления, выраженных прежде всего в законах и принципах управления, а также в целях, функциях, структуре, методах, процессе и механизме управления	Малое предпринимательств о: организация, управление, экономика: Учебное пособие / Под ред. В.Я. Горфинкеля. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – с. 101
Управленческая деятельность	- тип профессиональной деятельности, специфика которого определяется ее основной и наиболее общей задачей — необходимостью организации деятельности других людей в направлении достижения общих целей, а также опорой при этом на принцип иерархии	Малое предпринимательств о: организация, управление, экономика: Учебное пособие / Под ред. В.Я. Горфинкеля. - М.: Вузовский учебник: НИЦ

		ИНФРА-М, 2014. – с. 101
Целеполагание	- процесс выбора одной или нескольких целей с установлением параметров допустимых отклонений для управления процессом осуществления идеи. Часто понимается как практическое осмысление своей деятельности человеком с точки зрения формирования (постановки) целей и их реализации (достижения) наиболее экономичными (рентабельными) средствами, как эффективное управление временным ресурсом, обусловленным деятельностью человека.	Веснин Р.В. Основы менеджмента. - 2-е изд. – М.: Проспект, 2015. – с. 24

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Критерии оценки качества работы сотрудников

№ п/п	Показатели качества, интенсивности и результата работы	Индикатор критерия	Баллы
1	Для всех должностей		
1.1	Общественная активность: <ul style="list-style-type: none"> Участие в качестве актеров в детских праздниках; Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы) 	Факт участия, оценка качества инициативность	От 1 до 5
1.2	Повышение имиджа учреждения: <ul style="list-style-type: none"> -организация, проведение и участие в открытых мероприятиях; -подготовка к новому учебному году; -общественная работа -участие в организации и проведении совместных мероприятий с детьми, родителями, социальными партнерами, педагогами на районном, городском и региональном уровне - активное участие в работе методических объединений и творческих групп 	Личный вклад, отсутствие замечаний, письменная благодарность	От 1 до 5 Город – 5 Район – 3
1.3	Обеспечение экономии: <ul style="list-style-type: none"> материальных ресурсов; водопотребления; энергопотребления; теплотребления 	Оперативный контроль, осуществляемый администрацией	От 1 до 3
1.4	Соблюдение норм здорового образа жизни: <ul style="list-style-type: none"> отсутствие больничного листа 	По факту	От 1 до 3
1.5	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: <ul style="list-style-type: none"> за оперативность и качество результата труда 	По факту	От 1 до 5
1.6	За работу в общественных комиссиях МАДОУ «Малыш»: <ul style="list-style-type: none"> совет по питанию; совет МАДОУ «Малыш»; комиссия материального стимулирования; комиссии профсоюзной организации 	По факту	От 1 до 5
1.7	За качественное замещение временно отсутствующего работника	По факту	От 1 до 5
1.8	За работу по благоустройству территории МАДОУ «Малыш»: <ul style="list-style-type: none"> озеленение; покраска оборудования 	По факту	От 1 до 5
1.9	Соблюдение работниками положений Кодекса этики		От 1 до 5 Не соблюдение - минус 5 баллов
2	Для должностей педагогического персонала		
2.1	Уровень овладения воспитанником ОУ (группы ОУ) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования (за 1 полугодие – на 15 января, за год – на 15 мая)	Результаты мониторинга (в т.ч. в электронном виде); оперативного контроля со стороны старшего воспитателя	91-100% - 10 81-90% - 9 71-80% - 7 61-70% - 5 51-60% - 3
2.2	Посещаемость воспитанниками группы ОУ	Фактическая посещаемость и списочный состав группы.	Фактическую посещаемость делим на списочный состав

			группы. Максимальный балл – 5. От 1 до 0,7 - 5 баллов, от 0,69 до 0,40 - 4 балла, от 0,39 до 0,28 = 3 балла, от 0,27 до 0,10 = 2 балла, менее 0,10 - 0 баллов
2.3	Снижение уровня заболеваемости воспитанников группы (систематическое применение в работе здоровьесберегающих технологий)	Низкий уровень заболеваемости воспитанников группы.	Максимальный балл -5 100% - 5 баллов 80% - 4 балла 60 % - 3 балла 40% - 2 балла 30% и ниже - 1 балл
2.4	Отсутствие травм у воспитанников группы во время образовательного процесса	Отсутствие травм	Отсутствие травм -0 баллов Наличие травмы - лишение надбавок.
2.5	Личный вклад в повышение качества образования: -участие в профессиональных конкурсах - наличие публикаций - выступление на семинарах, конференциях, круглых столах	Мероприятия, в которых воспитанники группы приняли участие , наличие подтверждающих документов(грамот, дипломов, сертификатов и т.д)	Районный уровень – 5 Городской уровень – 10 Российский уровень -15 За результативность участия в конкурсе: 1 место – 10 баллов, 2 место – 7 баллов, 3 место – 4 балла) Наличие публикаций, выступления - от 1- 5 баллов.
2.6	Подготовка и участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях , фестивалях разных уровней.	Участие воспитанников группы в проводимых для детей дошкольного возраста мероприятиях.	Районный уровень – 5 Городской уровень – 10 Российский уровень -15 За результативность участия в конкурсе: 1 место – 10 баллов, 2 место – 7 баллов, 3 место – 5 баллов)
2.7	Участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях внутри МАДОУ «Малыш».	Участие воспитанников группы в проводимых для детей дошкольного возраста мероприятиях.	Участие в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях внутри ОУ – 1 балл за каждое мероприятие. Наличие призера -

			2 балла
2.8	Сложные и напряженные условия труда: контингент воспитанников	Осуществление педагогической помощи.	От 1 до 5 баллов.
2.9	Наставничество: -работа с молодыми педагогами -работа в творческой группе -посещение методических объединений	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трёх лет	От 1 до 10 баллов
2.1 0	Качество взаимодействия с родителями. Участие в консультировании родителей (законных представителей) детей посещающих группу МАДОУ «Малыш». Привлечение родителей к участию в жизни МАДОУ «Малыш».	Количество консультаций, мероприятий с участием родителей. Позитивные отзывы, проведение совместных выставок, конкурсов, проведение родительских собраний, круглых столов, открытых занятий, отсутствие задолженности по родительской плате.	От 1 до 5 баллов.
2.1 1	Ведение личной странички на сайте учреждения с целью повышения родительской компетенции в вопросах воспитания детей дошкольного возраста .	Систематическое пополнение (обновление) личной странички.	От 1 до 5 баллов.
2.1 2	Своевременное и качественное оформление документации группы (план воспитательно-образовательной работы, тетрадь посещаемости, самообразования, документация по проведению диагностики и др)	Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы	Без замечаний -5 баллов, единичные замечания – 4баллов, систематические замечания – минус 5 баллов
2.1 3	Организация и оформление предметно-развивающей среды в группе (создание новых пособий, насыщение уголков, сохранность имущества, регулярное обновление стендовой информации и др)	Создание открытой, мобильной предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды в группе.	От 1 до 5 баллов.
2.1 4	Разработка и внедрение в педагогический процесс МАДОУ «Малыш» инновационных идей, новых педагогических технологий, использование в работе ИКТ.	Наличие методических разработок конспектов, отзывов, запись презентаций на электронные носители, пополнение электронной библиотеки методического кабинета.	От 1 до 5 баллов.
2.1 5	Активное участие в работе методических объединений и творческих групп городского округа.	Наличие подтверждающих документов (копия приказа	От 1 до 5 баллов.
3	Помощники воспитателя		
3.1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе	Оперативный контроль ст. медсестры	От 1 до 5
3.2	Качественная организация питания в группе	Оперативный контроль: медсестры диетической, ст.воспитателя	От 1 до 5
3.3	Помощь воспитателям в организации и проведении закаливающих процедур, досуговой деятельности детей	Оперативный контроль ст. медсестры ст.воспитателя	От 1 до 5
3.4	Проведение ремонтных работ, уборка помещений после ремонта, дополнительных площадей		От 1 до 5
4	Старший воспитатель		
4.1	Умение оперативно принимать самостоятельные решения	По факту	От1 до 5
4.2	Своевременность и качество проведения инструктажа	Журнал инструктажа	От1 до 3
4.3	Контроль ведения сайта учреждения	Своевременность	От1 до 3

		обновления информации	
4.4	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности)	Копии документов	От 1 до 5
4.5	Своевременное повышение квалификации педагогических работников	По факту	От 1 до 5
4.6	Качественное оформление презентаций	По факту	От 1 до 5
4.7	За ведение антикоррупционной работы	По факту	От 1 до 3
5	Заведующий хозяйством		
5.1	Создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны труда и техники безопасности	Акты проверок	От 1 до 5
5.2	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности)	Копии документов	От 1 до 5
5.3	Своевременность и качество проведения инструктажа	Журнал инструктажа	От 1 до 3
5.4	Обеспечение сохранности имущества учреждения	Акты ревизий, инвентаризации	От 1 до 5
5.5	Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ	Акт приемки ремонтных работ	От 1 до 5
5.6	Организация работы по благоустройству и озеленения территории учреждения	Фактическое состояние	От 1 до 5
5.7	Умение оперативно принимать самостоятельные решения	По факту	От 1 до 5
5.8	Качественное составление документации для укрепления материально технической базы учреждения	Документы	От 1 до 5
5.7	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности	По факту	От 1 до 5
5.8	Качественное проведение инвентаризации, списания основных средств	По факту	От 1 до 5
6	Делопроизводитель		
6.1	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	Отсутствие претензий со стороны руководителя учреждения	От 1 до 5
6.2	Выполнение срочных и неотложных дел в нерабочее время	По факту	От 1 до 5
6.3	Своевременное и качественное выполнение государственного задания	По факту	От 1 до 5
6.4	За ведение электронного документооборота	По факту	От 1 до 5
7	Для должностей медицинского персонала		
	<i>Старшая медсестра, медсестра</i>		
7.1	Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	Уровень заболеваемости	От 1 до 5
7.2	Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	От 1 до 5
7.3	Санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников	Факт участия, отзывы	От 1 до 5
7.4	За ведение баз данных и программных комплексов питания	По факту	От 1 до 5
	<i>Медсестра по массажу</i>		
7.7	Качественное проведение медицинских процедур	Уровень заболеваемости детей	От 1 до 5
7.8	Консультирование родителей, пропаганда здорового образа жизни, оформление наглядной консультативной информации для родителей и педагогов	По факту, отзывы	От 1 до 5
8	Для должностей младшего обслуживающего персонала		
	<i>Повар</i>		
8.1	Качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии	Отсутствие замечаний, оперативный контроль	От 1 до 5
8.2.	Содержание пищеблока в образцовом состоянии	Отсутствие замечаний по актам	От 1 до 5

8.3	За особые условия труда при выходе из строя кухонного оборудования		От 1 до 5
<i>Кладовщик</i>			
8.4	Сохранность продуктов, надлежащее использование тары	Акты ревизий, инвентаризации	От 1 до 5
8.5	Своевременность и правильность заказа продуктов	Отсутствие претензий со стороны поставщиков	От 1 до 5
8.6	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов	Акты, письма-претензии	От 1 до 5
<i>Кухонный рабочий, мойщик посуды</i>			
8.7	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние пищеблока	Оперативный контроль ст.медсестрой, результаты актов санэпидемстанции на смывы	От 1 до 5
8.9	Качество первичной обработки овощей и фруктов	Оперативный контроль диетсестрой	От 1 до 5
<i>Кастелянша</i>			
8.1 0	Сохранность материальных ценностей	Акт ревизий	3
8.1 1	Учет материальных ценностей	Инвентаризация	От 1 до 5
8.1 2	За оказание помощи в одевании детей младших групп и групп раннего возраста		3
<i>Рабочей по стирке спецодежды</i>			
8.1 3	Соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов	качество	от 1 до 5
8.1 4	Мелкий ремонт мягкого инвентаря	По факту	от 1 до 5
<i>Рабочей по комплексному обслуживанию здания</i>			
8.1 5	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	от 1 до 5
8.1 6	Сверхурочная работа при подготовке учреждения к новому учебному году	По факту	от 1 до 10
8.1 7	За оперативные действия при устранении аварий	По факту	от 1 до 10
8.1 8	За интенсивность работы в летний период (полив кустов, цветника, песочниц, подрезка кустов, покос травы)		От 1 до 5
<i>Дворник, уборщица</i>			
8.1 9	Качественная и своевременная уборка территории, помещений	Отсутствие замечаний по актам административно-технического контроля	3
8.2 0	Срочные работы	По факту	от 1 до 10
8.2 1	За интенсивность работы в летний период (полив кустов, цветника, песочниц, подрезка кустов, покос травы)		От 1 до 5

Приложение 2

Результаты мониторинга «Удовлетворенность населения качеством
дошкольного образования» в 2015 году

1. Представление родителей о качественном дошкольном образовании

№ п/п	Характеристика	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	позволяет ребенку содержательно и радостно проводить время	6	5
2	дает необходимые знания и умения для успешного вхождения в школьную среду	4	1
3	основывается на индивидуальном подходе к ребенку	7	4
4	сохраняет и укрепляет здоровье ребенка	5	3
5	готовит к полноценному взаимодействию с окружающим миром	2	6
6	имеет хорошее материальное оснащение и кадровое обеспечение	1	7
7	способствует развитию способностей ребенка	3	2

2. Оценка родителей уровня профессионализма педагогов

№ п/п	Как бы Вы в целом оценили уровень профессионализма воспитателей в Центре «Малыш», которое посещает Ваш ребенок?	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Высокий	43,7	30,7
2	Довольно высокий	45,3	69,3
3	На среднем уровне	7,8	-
4	Довольно низкий	-	-
5	Низкий	-	-
6	Затрудняюсь ответить	3,2	-

3. Мнение родителей об оборудовании зданий, помещений и игровых площадок «Малыш»

№ п/п	Согласны ли Вы с тем, что здание, помещения и игровые площадки «Малыш» хорошо оборудованы (отвечают требованиям современности и возрастным особенностям детей)	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Полностью согласны	9,3	-
2	В основном согласны	36	7,7
3	Частично согласны	48,3	92,3
4	В основном не согласны	1,6	-
5	Полностью не согласны	3,2	-
6	Затрудняюсь ответить	1,6	-

4. Мнение родителей о санитарно-гигиенических условиях в Центре «Малыш»

№ п/п	Каковы санитарно-гигиенические условия в Центре «Малыш», которое посещает Ваш ребенок?	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Очень хорошие	23,4	30,7
2	Хорошие	65,6	61,6
3	Удовлетворительные	11	7,7
4	Неудовлетворительные	-	-
5	Недопустимые	-	-
6	Затрудняюсь ответить	-	-

5. Мнение родителей об обеспеченности «Малыш» современными развивающими играми и игрушками

№ п/п	Какова обеспеченность «Малыш», которое посещает Ваш ребенок, современными игрушками и игровыми пособиями?	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Отличная	9,4	-
2	Хорошая	62,5	77
3	Удовлетворительная	23,4	15,4
4	Неудовлетворительная	-	7,6
5	Недопустимая	-	-
6	Затрудняюсь ответить	4,7	-

6. Мнение родителей о соответствии содержания занятий в Центре «Малыш» интересам и возможностям детей

№ п/п	Соответствует ли содержание занятий, проводимых в Центре «Малыш», интересам и возможностям Вашего ребенка?	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Полностью соответствует	32,8	69,5
2	В основном соответствует	56,2	30,5
3	Частично соответствует	6,3	-
4	В основном не соответствует	-	-
5	Полностью не соответствует	-	-
6	Затрудняюсь ответить	4,7	-

7. Мнение родителей о влиянии отношений между детьми и воспитателями на качество получаемого образования

№ п/п	Согласны ли Вы с тем, что отношения между Вашим ребенком и воспитателями «Малыш» влияют на качество получаемого образования?	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Полностью согласны	75	69,5
2	В основном согласны	18,7	30,5
3	Частично согласны	6,3	-
4	В основном не согласны	-	-
5	Полностью не согласны	-	-
6	Затрудняюсь ответить	-	-

8. Мнение родителей о характере отношений между детьми и воспитателями

№ п/п	На Ваш взгляд, отношения между воспитателями и Вашим ребенком чаще всего <i>(можно выбрать несколько вариантов ответа)</i> :	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Доверительные, заботливые	67,5	77
2	Доброжелательные	86	77
3	Характеризуются равнодушием	-	-
4	Чаще всего носят конфликтный характер	-	-
5	Затрудняюсь ответить	-	-

9. Мнение родителей о влиянии отношений между детьми в группе на качество получаемого образования

№ п/п	Согласны ли Вы с тем, что отношения между Вашим ребенком и детьми в группе влияют на качество получаемого образования?	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Полностью согласны	48,5	30,7
2	В основном согласны	28	38,5
3	Частично согласны	12,5	23
4	В основном не согласны	7,8	7,8
5	Полностью не согласны	1,6	-
6	Затрудняюсь ответить	1,6	-

10. Мнение родителей о характере отношений между детьми в группе

№ п/п	На Ваш взгляд, отношения между Вашим ребенком и детьми в группе чаще всего <i>(можно выбрать несколько вариантов ответа)</i> :	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Дружеские	62,5	100
2	Доброжелательные	65,6	53,8
3	Безразличные, каждый сам по себе	1,6	-
4	Натянутые, конфликтные	-	-
5	Затрудняюсь ответить	4,8	-

11. Мнение родителей о влиянии инноваций в Центре «Малыш» на повышение качества образования детей

№ п/п	Согласны ли Вы с тем, что применение инноваций (нововведений) в Центре «Малыш» способствует повышению качества образования Вашего ребенка?	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Полностью согласны	47	38,5
2	В основном согласны	31,2	46
3	Частично согласны	15,5	15,5
4	В основном не согласны	-	-
5	Полностью не согласны	-	-
6	Затрудняюсь ответить	6,3	-

12. Отношение родителей к внедрению инноваций

Отношение родителей к внедрению инноваций			
№ п/п	Определите свое отношение к внедрению инноваций (нововведений) в Центре «Малыш» (можно выбрать несколько вариантов ответа)	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
Поддерживаю, так как инновации:			
1	Способствуют развитию детей	75	77
2	Способствуют повышению профессионального мастерства педагога	42,2	46
3	Способствуют повышению престижа «Малыш»	20,3	30,7
4	Развивают творческие способности воспитателей и детей	51,6	53,8
5	Повышают интерес к занятиям	62,5	30,7
Не поддерживаю, так как инновации:			
1	Ухудшают состояние здоровья детей	3,2	7,7
2	Способствуют перегрузке	1,6	-
3	Снижают интерес к занятиям	1,6	-
4	Способствуют повышению требований со стороны воспитателей	1,6	-
5	Сокращают время на игру	-	30,7

13. Мнение родителей об организации питания

№ п/п	Устраивает ли Вас организация питания в Центре «Малыш» (витаминизация, рацион...)?	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Да	42	23
2	Скорее да, чем нет	33	38,5
3	И да, и нет	25	38,5
4	Скорее нет, чем да	-	-
5	Нет	-	-
6	Затрудняюсь ответить	-	-

14. Мнение родителей о проведении в Центре «Малыш» мероприятий, демонстрирующих достижения детей

№ п/п	Проводятся ли в Центре «Малыш» мероприятия, демонстрирующие достижения Вашего ребенка?	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Да	75	61,5
2	Скорее да, чем нет	12,4	38,5
3	И да, и нет	1,6	-
4	Скорее нет, чем да	4,7	-
5	Нет	-	-
6	Затрудняюсь ответить	6,3	-

15. Мнение родителей о влиянии демонстрации достижения детей в Центре «Малыш» на повышение качества образования

№ п/п	Согласны ли вы с тем, что демонстрация достижений Вашего ребенка повышает качество образования?	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Полностью согласны	51,6	38,5
2	В основном согласны	26,4	38,5
3	Частично согласны	15,6	23
4	В основном не согласны	3,2	-
5	Полностью не согласны	-	-
6	Затрудняюсь ответить	3,2	-

16. Отношение родителей к мероприятиям в Центре «Малыш», направленных на демонстрацию достижений детей

№ п/п	Определите свое отношение к мероприятиям в Центре «Малыш», направленным на демонстрацию достижений Вашего ребенка (можно выбрать несколько вариантов ответа)	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
Поддерживаю, так как мероприятия:			
1	Развивают творческие способности детей	70,3	53,8
2	Повышают интерес детей к занятиям	62,5	38,5
3	Позволяют родителям увидеть достижения своего ребенка	76,6	92,3
4	Дают детям возможность самореализации	64,1	46
5	Обеспечивают взаимодействие всех субъектов образовательного процесса	3,2	38,5
Не поддерживаю, так как мероприятия:			
1	Создают нездоровую конкуренцию среди детей	-	-
2	Увеличивают психологическую и физическую нагрузку на детей	-	-
3	Не всегда учитывают потребности и интересы детей	-	-
4	Требуют участия родителей	1,6	-
5	Требуют специально созданных условий для их проведения	-	-

17. Мнение родителей о создании в Центре «Малыш» условий жизнедеятельности, обеспечивающих укрепление и сохранение здоровья детей

№ п/п	Способствуют ли условия жизнедеятельности, созданные в Центре «Малыш», укреплению и сохранению здоровья Вашего ребенка?	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Да	78	77
2	Скорее да, чем нет	17,3	23
3	И да, и нет	1,6	-
4	Скорее нет, чем да	1,6	-
5	Нет	-	-
6	Затрудняюсь ответить	1,6	-

18. Мнение родителей о подготовке в Центре «Малыш» детей к взаимодействию с окружающим миром

№ п/п	Согласны ли Вы с тем, что «Малыш» готовит Вашего ребенка к взаимодействию с окружающим миром?	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Полностью согласны	57,8	69,3
2	В основном согласны	34,4	23
3	Частично согласны	7,8	7,7
4	В основном не согласны	-	-
5	Полностью не согласны	-	-
6	Затрудняюсь ответить	-	-

19. Мнение родителей об обеспечении «Малыш» уровня развития детей, необходимого для успешного обучения в школе

№ п/п	Обеспечивает ли «Малыш» уровень развития Вашего ребенка, необходимый ему для успешного обучения в школе?	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Да	62,5	69,3
2	Скорее да, чем нет	26,4	23
3	И да, и нет	3,2	7,7
4	Скорее нет, чем да	3,2	-
5	Нет	-	-
6	Затрудняюсь ответить	4,7	-

20. Мнение родителей о наиболее значимых направлениях подготовки детей к школе в Центре «Малыш»

№ п/п	Какие направления подготовки Вашего ребенка к школе в «Малыш» вы считаете наиболее значимыми? <i>(можно выбрать несколько вариантов ответа)</i>	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Обучение чтению, письму и счету	64	69,3
2	Развитие мышления, памяти, речи и др.	83	100
3	Воспитание культуры поведения	54,6	61,6
4	Развитие умения общаться	61	61,6
5	Развитие творческих способностей	48,3	38,5
6	Развитие любознательности, стремления учиться в школе	59,4	61,6

21. Мнение родителей о трудностях, испытываемых детьми в Центре «Малыш»

№ п/п	Испытывает ли Ваш ребенок трудности в Центре «Малыш», если да, то какие? <i>(можно выбрать несколько вариантов ответа)</i>	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Трудности в общении с воспитателями	1,6	-
2	Трудности в общении с детьми	7,7	-
3	Ухудшения состояния здоровья	3,2	-
4	Большая психологическая нагрузка	-	15,4
5	Отсутствия интереса к занятиям	-	-

22. Мнение респондентов об использовании воспитателями «Малыш» форм и методов воспитания, отвечающих требованиям современности

№ п/п	Используются ли воспитателями «Малыш», которое посещает Ваш ребенок, формы и методы воспитания, отвечающие требованиям современности?	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Да	54,7	77
2	Скорее да, чем нет	32,8	23
3	И да, и нет	-	-
4	Скорее нет, чем да	-	-
5	Нет	-	-
6	Затрудняюсь ответить	12,5	-

23. Мнение родителей о влиянии форм и методов воспитания, применяемых воспитателями «Малыш», на повышение качества образования детей

№ п/п	Согласны ли Вы, что формы и методы воспитания, применяемые воспитателями «Малыш», способствуют повышению качества образования Вашего ребенка?	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Полностью согласны	42,2	61,6
2	В основном согласны	46,8	38,4
3	Частично согласны	3	-
4	В основном не согласны	-	-
5	Полностью не согласны	-	-
6	Затрудняюсь ответить	8	-

24. Мнение родителей о желании детей посещать «Малыш»

№ п/п	С желанием ли Ваш ребенок ходит в Центре «Малыш»?	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Да	67	46
2	Скорее да, чем нет	22	46
3	И да, и нет	9,4	8
4	Скорее нет, чем да	-	-
5	Нет	1,6	-
6	Затрудняюсь ответить	-	-

25. Оценка родителей качества дошкольного образования

№ п/п	Как бы Вы оценили качество образования, которое дает «Малыш»?	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Отличное	28	38,5
2	Хорошее	61	61,5
3	Удовлетворительное	6,3	-
4	Неудовлетворительное	-	-
5	Недопустимое	-	-
6	Затрудняюсь ответить	4,7	-

26. Удовлетворенность родителей качеством образования, которое дает «Малыш»

№ п/п	Удовлетворены ли Вы качеством образования, которое дает «Малыш»?	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Да	68,7	46,2
2	Скорее да, чем нет	25	53,8
3	И да, и нет	-	-
4	Скорее нет, чем да	-	-
5	Нет	1,6	-
6	Затрудняюсь ответить	4,7	-

27. Мнение респондентов о повторном выборе «Малыш»

№ п/п	Если бы представилась возможность выбора образовательного учреждения, выбрали бы Вы «Малыш», которое посещает Ваш ребенок, еще раз?	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Да	86	92,3
2	Скорее да, чем нет	11	7,7
3	И да, и нет	-	-
4	Скорее нет, чем да	-	-
5	Нет	-	-
6	Затрудняюсь ответить	3	-

28. Мнение родителей о возможности рекомендации «Малыш», которое посещает их ребенок, другим потребителям

№ п/п	Рекомендовали бы Вы «Малыш», которое посещает Ваш ребенок, знакомым для получения там качественного дошкольного образования?	Категория респондентов, (кол-во %)	
		родители	учителя
1	Да	78	66,7
2	Скорее да, чем нет	14	33,3
3	И да, и нет	-	-
4	Скорее нет, чем да	-	-
5	Нет	-	-
6	Затрудняюсь ответить	8	-

Результаты ответов детей

№ п/п	Вопросы	Ответы (кол-во %)		
		согласен	Не всегда согласен	Не согласен
1	Нравится ли тебе ходить в детский сад?	95	2,5	2,5
2	Нравится ли тебе, как воспитатели проводят занятия?	89,7	8	2,3
3	В детском саду у тебя обычно хорошее настроение?	92	8	-
4	Нравится ли тебе режим дня в детском саду?	88,5	8	3,5
5	Уютно ли у тебя в группе (тепло, чисто,	95,5	3,5	1

	красиво)?			
6	Достаточно ли тебе игрушек для игр в группе?	93	4,6	2,4
7	В твоём детском саду вкусно кормят?	91	7	2
8	Нравятся ли тебе ребята в твоей группе?	91	9	-
9	Нравятся ли тебе воспитатели, которые окружают тебя в детском саду?	94,4	4,6	1
10	Как ты думаешь, помогает ли детский сад подготовиться к школе?	95,5	3,5	1

Карта самооценки младшего воспитателя, помощника воспитателя
для стимулирующих выплат за г.
Ф.И.О.

группа

№	Критерий	Методика расчета / показатель	Расчет баллов	Баллы	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что постави баллы)
1	Посещаемость	Пример: Количество рабочих дней в месяце – 20 Норма детей в группе – 20 <u>Вычисляем норму детодней:</u> $20 \times 20 = 400$ Количество детодней по факту – <u>380</u> (смотрим по табелю)	<u>20 баллов</u> – 100% <u>15 баллов</u> – 90-99,9% <u>10 баллов</u> – 80-89,9% <u>5 баллов</u> – 75-80% <u>0 баллов</u> – менее 75%		Кол-во рабочих дней – Кол-во рабочих дней – .- ____; - ____ ; - ____. Кол-во детодней: _____ в . ____; . ____ . ____; норма детей в группе _____ Пропорция:
2	Заболеваемость	Пример: Количество дней, пропущенных по болезни детьми – 39 Количество рабочих дней в месяце – 20 Количество детей в группе по факту – 27 Кол-во детодней: $20 \times 27 = 540$	<u>20 баллов</u> – 0% заболеваемости; <u>15 баллов</u> – до 5% <u>12 баллов</u> – 5 — 9,9% <u>9 баллов</u> – 10 — 14,9% <u>7 баллов</u> – 15 — 16,9% <u>5 баллов</u> – 17 — 20% <u>0 баллов</u> – выше 20%		Кол-во рабочих дней – _____ Кол-во дней, проп. по болезни – ____ Кол-во детей по факту – ____ Пропорция:
3	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей		<u>5 баллов</u> – отсутствие детского травматизма Лишение баллов по всем показателям за квартал – травматизм зафиксирован		
4	Выполнение санитарно-гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению сан-эпидрежима в группе	<u>до 18 баллов</u> <u>0 баллов</u> – нарушение зафиксировано		
5	Участие в воспитательно-образовательном процессе	Отсутствие сбоев в режиме дня (по вине младшего воспитателя и помощника)	<u>до 12 баллов</u>		
		Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей	<u>5 баллов</u> – жалоб и конфликтов не		
		Помощь воспитателю в организации учебно-	<u>до 10 баллов</u>		

		Отсутствие замечаний со стороны администрации, соблюдение трудовой дисциплины	<u>до 10 баллов</u>		
7	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам	<u>Снимается до 5 баллов</u>		
8	Дополн.баллы	На усмотрение комиссии (отсутствие б/л, подменял заболевших сотрудников)			
ИТОГО:					

* Норма детей в группе: 15-ясли, 20-общеразвивающие с 3-7 лет, 12 – речевые группы, 15-сад санаторный

* Пункты №1 и №2 рассчитываются за период с марта по май 2012 года включительно

Подробно о группе «Учи английский»

«Учи английский» — группы, где преподают английский язык для детей и малышей от 4 до 7 лет. Продолжительность каждого курса будет составлять один год. Это группы неполного дня по обучению детей английскому языку, методика сочетает передовые разработки российских и западных систем образования и воспитания детей. В группах обучаются не все дети, а те, родители которых хотят связать судьбу своих детей с английским языком.

Знание английского языка в наше время необходимо любому человеку. Руководство детского сада будет преследовать цель как можно лучше подготовить детей к обучению в специализированной английской школе.

Задачи преподавателей группы, научить ребенка:

- выражать свои эмоции, высказывать собственное мнение;
- задавать вопросы и составлять выводы, основываясь на ответах;
- работать с текстами (чтение, понимание, пересказ и выявление ключевых моментов);
- ассоциировать слова и словосочетания с соответствующими им действиями, картинками и описаниями.

«Lets play», что в переводе означает «давайте поиграем»! С этих слов преподаватели «Учи английский» будут начинать любое свое занятие. Детям никогда не надоедает играть. А когда вместе с ними играют взрослые – это вдвойне интересней. Главное условие любой игры – общение на английском языке. Чтобы дети могли легко понять, о чем идет речь, свои слова преподаватель подкрепляют жестами, мимикой, рисунками.

Например, малыши будут слушать простые песенки на английском языке и изображать то, что делают герои. В игровой форме ребята легко запоминают новые слова и выражения. Специалисты называют это «коммуникативной методикой». Она была разработана пятьдесят лет назад и сейчас широко признана во всем мире. В игре дети чувствуют себя свободно, а значит, не боятся сделать что-нибудь не так. Ребята знают, если ошибутся, на помощь всегда придет учитель.

При помощи коммуникативного метода у детей развивается умение говорить и воспринимать речь на слух. В процессе общения осваивается и грамматика. Сначала ребенок запоминает слова и выражения, а потом начинает понимать различие между языковыми формами: единственным и множественным числом, прошедшим и настоящим

временем. Дети сразу учатся говорить правильно. И в этом заслуга преподавателей из англоязычных стран.

Преподаватели будут строго следовать программе. Каждый урок заранее подробно будет расписан. Это поможет добиваться эффективных результатов. Кратко программа выглядит так:

Первый год обучения. Ребенок учится воспринимать английскую речь на слух, осваивает разговорные навыки. Основные темы: знакомство, еда, домашние и дикие животные, игрушки, времена года, погода, здоровье.

Второй год обучения. Это переходный этап. Ребенок продолжает общаться устно. А параллельно начинается подготовка к чтению и письму: первое знакомство с алфавитом, буквами и звуками, картинками. Основные темы усложняются: дом, магазин, одежда, семья, время, части тела.

Третий год обучения. На этом уровне ребенок начинает читать и писать. Основные темы: город, школа, праздники, путешествия.

Четвертый год обучения. Совершенствуются и закрепляются основные языковые навыки.

Содержание занятий в группах:

Встреча детей, приветствие, развивающие игры (в игровой комнате) на английском языке с ассистентом преподавателя. Изучение новой лексики в игровой форме.

Урок английского языка по учебным пособиям в игровой форме с применением видеоматериалов, СД, других дополнительных ресурсов.

Подвижные игры, подготовка к театрализованным представлениям, праздникам, спортивные соревнования - на английском языке.

Ланч. Особенности этикета за столом – на английском языке.

Музыкальные занятия, лепка, рисование, изготовление поделок, аппликаций, просмотр мультипликационных фильмов – на английском языке.

Преподаватели будут работать по трудовому договору, оклад по нему составляет 10000 рублей в месяц, так же преподаватели получают премии в конце каждого учебного года, который формируется из средств за оплату обучения. Контроль над качеством работы осуществляют заведующий и заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе.

Лучшим подтверждением профессионализма преподавателей будут дети, которые в шесть лет смогут уверенно рассказать о себе на английском языке. В «Учи английский» будут начинать заниматься с трехлетними малышами. Они только-только освоили родной язык. Часто с первых занятий дети начнут говорить на смешанном языке, выбирая из

русского и английского слова, которые проще произносить. Опыт сотрудников «Учи английский» позволяет найти индивидуальный подход к каждому малышу. Главное правило - никогда не нарушать прав ребенка:

1. Право на посильный языковой вклад;
2. Никакого давления на детей;
3. Право ребёнка говорить или не говорить. В результате, даже самые стеснительные дети начинают общаться.

После занятий со специалистами «Учи английский» ребенок преодолевает языковой барьер, научится правильно говорить и воспринимать речь на слух.

До семи лет дети будут легко усваивать фонетические и грамматические конструкции английского языка. В этом возрасте их память способна запоминать в пять раз больше информации, чем память взрослого человека.

В «Учи английский» все дети будут разговаривать на английском языке. Пока малыш смотрит обучающие мультфильмы или разучивает веселую иностранную песенку, он шаг за шагом движется к поставленной цели — учится свободно говорить на английском языке. Обучение детей английскому языку будет происходить по коммуникативной методике, которая помогает ребенку обрести уверенность и способность к свободному общению на английском языке.